



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

“La Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la  
sede central del INPE - Lima, 2021”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Vargas Puppi, Fernando Rodrigo (ORCID: 0000-0002-7166-4109)

**ASESOR:**

Dr. Mamani Apaza, Juan de la Cruz (ORCID: 0000-0002-5177-8264)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Pública

LIMA — PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Primero a Dios, por las fuerzas. Para el cumplimiento de mi trabajo, el principal autor de mi recuperación en mi salud en esta lucha constante.

A mi madre, mi adorado padre, por darme el ejemplo de superación, a mis tres hijos, que son el empuje de mis avances.

A mi esposa, por todo el apoyo constante, desde nuestra juventud, en toda nuestra historia de vida.

## **Agradecimiento**

Empiezo a nombrar a mi alma mater Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad de una completa formación y lograr mis metas propuestas.

Por la paciencia a mi Estimado Asesor Dr. Mamani Apaza, Juan de la Cruz, gran persona y profesional, en toda la etapa del proceso de formación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II.MARCOTEÓRICO	13
III.METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo y diseño de investigación	27
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población, muestra, y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	25
3.5. Procedimiento	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	



## Índice de tablas

Tabla 1	Clasificación de evaluaciones.	15
Tabla 2	Tabla de operacionalización de la variable Ley Servir.	22
Tabla 3	Tabla de operacionalización de la variable Desempeño laboral.	23
Tabla 4	Población de estudio	24
Tabla 5	Ficha técnica Ley servir	26
Tabla 6	Ficha técnica Desempeño Laboral	26
Tabla 7	Distribución de datos según la variable Ley Servir.	29
Tabla 8	Ley Servir según dimensión Reforma de los servidores públicos.	30
Tabla 9	Ley Servir según dimensión administración pública.	31
Tabla 10	Ley Servir según dimensión gestión pública.	32
Tabla 11	Ley Servir según dimensión sistema de compensaciones.	33
Tabla 12	Distribución de datos según la variable desempeño laboral.	34
Tabla 13	Desempeño laboral según dimensión funciones.	35
Tabla 14	Desempeño laboral según dimensión comportamiento.	36
Tabla 15	Desempeño laboral según dimensión rendimiento.	37
Tabla 16	Prueba de normalidad	38
Tabla 17	Prueba de correlación según Spearman entre Ley Servir y el desempeño laboral.	39
Tabla 18	Prueba de correlación según Spearman entre reforma de los servidores públicos y el desempeño laboral.	40
Tabla 19	Prueba de correlación según Spearman entre administración pública y el desempeño laboral	41
Tabla 20	Prueba de correlación según Spearman entre gestión pública y el desempeño laboral.	42
Tabla 21	Prueba de correlación según Spearman entre sistema de compensaciones y el desempeño laboral.	43

## Índice de figuras

Figura 1	Distribución de datos según la variable Ley Servir	29
Figura 2	Ley Servir según dimensión Reforma de los servidores públicos.	30
Figura 3	Ley Servir según dimensión administración pública	31
Figura 4	Ley Servir según dimensión gestión pública.	32
Figura 5	Ley Servir según dimensión sistema de compensaciones.	33
Figura 6	Distribución de datos según la variable desempeño laboral.	34
Figura 7	Desempeño laboral según dimensión funciones.	35
Figura 8	Desempeño laboral según dimensión comportamiento.	36
Figura 9	Desempeño laboral según dimensión rendimiento.	37

## Resumen

La investigación tiene como objetivo determinar el estudio “La Ley Servir con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021”. Es tipo Básico, descriptivo – correlacional, no experimental, donde 95 trabajadores públicos, sede central - INPE. Su técnica es la encuesta, a lo que el instrumento es el cuestionario con una confiabilidad de Alfa de Crombach del 0,879 y 0,904. Se obtuvo un 57.89% define que la Ley Servir se desarrolla en nivel aceptable, el 24.21% de los encuestados refieren que la ley se desarrolla un nivel bajo y el 17.89% evidencia a Ley Servir desarrollándose un nivel alto. En ese sentido se puede observar que el estudio en investigación, es aceptable con 47.37%, así como 27.37% rango bajo y alto en el 25.26%. definiendo que existe relación entre la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021, según de Rho Spearman de 0.652 y un resultado moderado, estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01

**Palabras claves:** *Desempeño laboral, leyes, reformas, Ley Servir.*

## **Abstract**

The objective of the research is to determine the study "The Law to Serve with the Labor Performance of the workers of the INPE headquarters - Lima, 2021". It is Basic type, descriptive - correlational, not experimental, where 95 public workers, headquarters - INPE. His technique is the survey, to which the instrument is the questionnaire with a reliability of Crombach's Alpha of 0.879 and 0.904. A 57.89% define that the Servir Law is developed at an acceptable level, 24.21% of those surveyed refer that the law is developed at a low level and 17.89% show that the Servir Law is developed at a high level. In this sense, it can be observed that the research study is acceptable with 47.37%, as well as 27.37% low and high range in 25.26%. defining that there is a relationship between the Servir Law and the work performance of the workers of the INPE headquarters - Lima, 2021, according to Rho Spearman of 0.652 and a moderate result, statistic of  $p = 0.000$  being less than 0.01

**Keywords:** Labor performance, laws, reforms, Serving Law

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el entorno laboral europeo, hoy, es casi imposible hallar un empleo sostenible en el tiempo y muy bien remunerado. Las estructuras organizacionales europeas están en constante cambio en el objetivo de lograr ser competitivas y exitosas. Un componente esencial para ello, es que las instituciones públicas estén en capacidad de generar una buena administración del talento humano, tomando en consideración para ello, los diferentes procesos a que son sometidos en las organizaciones del estado. Uno de los más importantes procesos en esta tarea, es la evaluación del trabajador en su desempeño en el ámbito laboral.

En este contexto, toda entidades públicas deben estar en capacidad de generar y ejecutar un conjunto de mecanismos y acciones en el objetivo de lograr eficazmente la evolución, así como su propio esfuerzo en el desempeño de los trabajadores, acciones que permitan identificar oportunamente las falencias y errores del personal en el objetivo de lograr alcanzar los fines organizacionales. Para alcanzar esta propuesta, existe una serie de características laborales inherentes, la remuneración de que los trabajadores como recompensa de su labor, del mismo modo, la estabilidad laboral que la organización pública les otorgan.

Bajo el actual ambiente mundial de creciente crisis de salud, económica y financiera, países como España y el Reino Unido, han establecido que el factor austeridad, es de suma importancia la reducción el gasto público como los aspectos en remuneraciones de los técnicos en ejercicio. Pero en otros países como España se maneja bajo otra perspectiva acciones parecen auto-impuesto por el gobierno de turno. Se establece una sanción legal por no ejecutar acciones implementando una adaptación de mejoras en el estado con el fin de obtener una adaptación muy al nivel de la modernización para un sector con la situación realista. Según Queralt (2014) en los países latinos, las entidades públicas han hallado una férrea resistencia crítica de parte de las poblaciones como consecuencia de la corrupción al interior de las estructuras organizativas de las organizaciones públicas, lo cual ha generado un alto nivel de estancamiento económico en sus países. Producto de ello, han nacido diferentes corrientes y mecanismos que regulen y gestionen con eficiencia los procedimientos y

funciones públicos de estos países. Pero la implementación de estos mecanismos públicos no resulta sencilla, ya que las implementaciones de estos mecanismos públicos han generado en varios de los países serias discrepancias, entre las principales se hace mención a las asociaciones para la representación colectiva. Por matriz: si es necesario ver la diferencia entre las autoridades laborales y lo de derechos se resiste a la situación normativa como personajes acreditados y pensionables a los costes; los trabajadores poseen inconvenientes para defender sus derechos para sus perspectivas y por lo tanto las remuneraciones no garantiza al trabajador una propia estabilidad. Del mismo modo, es por ello que resumiendo este proyecto poder definir una forma de analizar todos los inconvenientes que se presenta como también la falta de capacidades, implementar recursos para ayudar a las normas y es de importancia priorizar, las normas laborales principalmente.

En el año 2013, hubo una publicación de la “Ley 30057” denominado como el Servicio Civil, en ella hubo reglamentos del Servicio Civil, que fueron considerados como una política de gran trascendencia. Con este hecho se brinda gran importancia a la gestión pública y a los dominios de los Recursos Humanos.

Se hace imperiosa la necesidad de que todas las instituciones públicas se adecuen a estos temas y delinear normas en la profesión en una entidad pública.

Por otro lado, en Servir (2015) La actualidad peruana en administración pública nos señala que, se desarrolla sobre un modelo directivo “politizado”, realidad que coloca a la mayoría de puestos laborales en un contexto donde la oportunidad laboral se alcanza sobre la base de la confianza política. En este contexto politizado, se manifiesta que un 70% de los puestos, se alcanza por confianza y lealtad a sus superiores, en donde se deja de lado el mérito sin considera la evaluación de una ejecución eficaz para el logro de la selección y la promoción de puestos.

Del mismo modo, no hay seguridad de mantener el empleo, se desarrollan muchos actos de relaciones clientelares, acciones y hechos que dan propicio a la aparición de la corrupción al interior de la entidad pública.

Lamentablemente, los principios normativos de la Ley como es la reestructuración del servicio civil que se desarrolla por el principio del mérito de acuerdo al cual los trabajadores que tengan mejor rendimiento serán promovidos, es decir, que

la continuación y ascenso se fundamente en el desempeño laboral, del mismo modo, los servidores civiles sean evaluados en su desempeño en equidad de condiciones, de tal modo, que los que presenten mejor productividad alcancen el ascenso, del mismo modo, los que no obtengan en primera instancia los niveles de productividad necesarios, tengan una segunda oportunidad para lograr el ascenso, junto a este mecanismo, obtener las garantías necesarias para desarrollar una evaluación justa (Díaz, 2014), acciones o principios laborales que no se cumplen en la sede Central del INPE, procesos que se ven reflejados en contextos laborales constantes, que con lleva a los continuos reclamos y a crear un mal ambiente laboral entre los trabajadores y consecuentemente, en un mal desempeño laboral.

Por lo expuesto, el objeto del trabajo busca establecer el nivel de relación con el estudio en investigación. El presente trabajo plantea el dilema principal: ¿Cuál es la relación que existe entre la ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021?, de igual manera se formula los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021?; ¿Cuál es la relación que existe entre la administración pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021? y ¿Cuál es la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima 2021?

El estudio de investigación presenta las siguientes justificaciones teórica, que ha servido para analizar , identificar principales retos que pone a prueba la diligencia “Servicio Civil” en relación al Desempeño Laboral. Del mismo modo, se busca devolver el status adecuado a los servidores públicos, en consecuencia, estos brinden un servicio de calidad a los beneficiarios del servicio y de este modo el país logre una trasformación con respecto a la imagen de sus instituciones, construyendo una cultura de responsabilidad y entrega al servicio de su trabajo. Del mismo modo, su justificación teórica es de relevancia, porque aportará información que servirá de fundamento teórico para realizar investigaciones futuras en relación al tema central de estudio.

Justificación práctica; Los resultados del estudio de investigación servirán como instrumento de gestión para la conducción del recurso humano; y así mejorar la eficacia de la atención que brinda los trabajadores de la sede central del INPE, por otro lado, trata de delinear y situar a marchar pautas que ordenen y optimicen la operatividad del potencial humano público, así mismo, conducir y suscitar el cambio sistemático de las instituciones y los servidores del nuevo sistema del servicio civil.

Metodológicamente; el empleo sus instrumentos, como la observación, ha permitido en primer lugar, considerar la cultura de responsabilidad de los trabajadores con directamente a cumplir sus funciones en sus cargos y labores que son las responsabilidades y dependiendo de sus contratos institucionales. Del mismo modo, de segundo lugar, para poder tener el grado de percepción del trabajador se utilizó un cuestionario con referencia a su desempeño laboral. Lo que ha hecho posible contrastar información con el objetivo de determinar el estado actual y señalar las deficiencias que sobresalen; para que más adelante proponer enmiendas en aquellos aspectos engorrosos que muestra la normatividad emitidas por la ley SERVIR.

De igual manera, se estableció el objetivo general del estudio: “Determinar la relación que existe entre la ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021”, asimismo, se plantearon los objetivos Específicos: “Determinar la relación que existe entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021”; “Identificar la relación que existe entre la administración pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021”; “Determinar la relación que existe entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021” y “Identificar la relación que existe entre la Satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021”. A continuación se plantearon la hipótesis general del estudio: Existe relación significativa entre la” Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021, a continuación, se formularon las hipótesis específicos: Existe relación significativa entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE



- Lima, 2021; Existe relación significativa entre la administración pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021; Existe relación significativa entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021 y Existe relación significativa entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta un compendio de trabajos realizados sobre nuestras variables de estudio: Antecedentes nacionales: Para Flores (2019) es su trabajo *realizado* “La ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2019”, su objeto de estudio, fue establecer el nivel de relación entre la “*Ley Servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo*” como también la Promoción del Empleo en Ucayali. Método: El estudio fue de diseño no experimental, el enfoque del estudio es cuantitativo, nivel correlacional. Con una población de 60 trabajadores. Define que existe relación con su objeto de estudio. Contexto que permitirá generar estrategias positivas sobre la Ley Servir y desempeño laboral.

Por otro lado, “Evaluación de desempeño para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Picsi Chiclayo” Segura (2019) de la Universidad César Vallejo, se hizo una investigación cuyo método fue diseñar una Propuesta de evaluación de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Picsi, 2019. Su método de investigación fue descriptivo propositivo sobre la base de un diseño no experimental, así como descriptivo simple, la muestra de estudio se conformó por 30 trabajadores administrativos, el instrumento de investigación fue una encuesta. Conclusiones: Priorizando una evaluación y generando propuestas para desarrollar una evaluación del desempeño sobre el personal en la Municipalidad Distrital de Picsi 2019, la cual promueva el empleo de un procedimiento administrativo que norme de forma particular la universalidad de la evaluación para todos los trabajadores administrativos considerando y respetando su especialidad y cargo en conformidad con el reglamento normado en la ley servir. Sobre el mismo contexto, Suarez (2018) “La implementación de una ley para el servicio civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima” 2018” Es un estudio de la UCV. Su objetivo fue establecer el nivel de eficiencia. En la hipótesis manifiesta que hay relación con en su objeto de estudio. El método fue de enfoque cualitativo, no experimental de nivel relacional, la población y muestra fueron 21 trabajadores. El instrumento suministrado fue una ficha y un cuestionario. Conclusiones: existe relación la implementación y la hipótesis.

Según Araujo (2018) sobre *“El Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte- Región Junín-período 2018”*. De la Universidad Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN), fue establecer el nivel de relación entre las dos variables. Método: Tipo básico, enfoque cuantitativo, relacional y con y no experimental. La población conformada por 250 trabajadores de la institución, la muestra fueron 151 trabajadores y Los instrumentos para analizar las dos variables de estudio fueron 2 cuestionarios. Conclusiones: que, entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral existe una relación significativa.

Así como Pezo (2017) *“Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE”* en Tarapoto del 2016 Escuela de Postgrado de la UCV. Como objetivo de estudio de investigación fue es establecer los niveles de eficiencia en los trabajadores en Tarapoto. Su método de investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental, nivel relacional, la población y muestra tuvo como muestra a 21 trabajadores del INPE de Tarapoto, la recolección de datos fue una ficha de registro de implataciones de la ley servir con su cuestionario sobre el desempeño laboral. Y sus conclusiones. Nos dice existe relación entre la implementación de *“La ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016”*. Para Pezo (2016).

A continuación, un conjunto de antecedentes internacionales pertinentes para nuestra investigación: Encarnación (2018) *“El tema de especialización del Servicio Civil en la Gestión estatal primordial del Estado Dominicano, logros y expectativas”*. Estudio realizado, en la escuela posgrado de Complutense de Madrid, España. Investigación su objetivo fue examinar la especialización del Servicio Civil en su plan estatal primordial del Estado Dominicano, logros y expectativas. Conclusiones: La nueva estructura universal exige de los estados una reestructuración de todos los ámbitos del poder, contexto que debe servir para generar un conjunto de nuevos modelos que vayan según sus objetivos. Los países latinoamericanos entienden que si desean lograr ser países que vayan a la

vanguardia del nuevo orden, es necesario adaptarse a estos nuevos cambios universales, con el propósito que las nuestras estructuras organizativas organicen de forma eficiente los recursos materiales, humanos y tecnológicos las cuales le sirvan de sustento para una vida organizacional duradera y persistente en el tiempo.

Para Vilema (2018) La relación de factores en clima laboral con desempeño de trabajadores. Su objetivo de estudio: Codiempaques del Ecuador” su estudio se realizó para optar el título en la "UA Simón Bolívar", en Ecuador, objetivo principal fue establecer una relación en a la empresa, de CODIEMPAQUES en Ecuador. Conclusiones: Los resultados manifiestan la incidencia específica de la variable sobre su desempeño de los trabajadores en relación con la motivación, contexto que origina la identificación cual sería la relación del problema, la misma que servirá para generar o aplicar un conjunto de acciones para reforzar el proceso del rendimiento laboral en la organización.

Asimismo, Pita (2016) hizo un estudio sobre una relación de la violencia con acoso laboral, como también en relación al desempeño y la variable de satisfacción de una muestra de los empleados en un IESP en Colombia. estudio de investigación de la Universidad Católica de Colombia, principal objetivo fue determinar el grado de relación de la Violencia, el Acoso laboral, desempeño y la Satisfacción de trabajadores administrativos de una IESP, Bogotá en Colombia. Su método de investigación es no experimental, transaccional y nivel relacional. Para la recolección de datos en la medición fue” *La escala de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo*” (IVAPTPANDO) (2011), el instrumento es el del “Desempeño del Personal Administrativo de la IES”. Como conclusiones, nos: da en la relación de desempeño y la Satisfacción donde existe una correlación significativa en cambio la variable Desempeño laboral, Satisfacción laboral, Violencia y Acoso Laboral no presenta una correlación significativa en los trabajadores de una IESP en Colombia.

Para Chiang (2016) el “*Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral sobre los empleados de la Municipalidad de Talcahuano*”, Según tesis del centro de estudio del Bio Bio, en Chile, investigación cuyo propósito fue medir su grado de relación *sobre el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores*”. Método: estudio de investigación fue uno experimental, como también el transversal, nivel relacional. La

muestra fue 259 trabajadores de la municipalidad de Talcahuano, los instrumentos fueron recolección de datos con dos cuestionarios. Las conclusiones: El estudio halló significativas relaciones de correlación entre las dos variables de análisis, las más significativas entre las dimensiones fue sobre el desempeño con la satisfacción en la jefatura inmediata, sobre los trabajadores del sexo femenino. También se vio una significativa importancia entre satisfacción desempeño como productividad.

Sobre el marco conceptual de la variable Ley Servir, podemos señalar que el 4 de julio de 2013, el diario oficial El Peruano publica la Ley 30057 (2003) nombrada como “Ley de servicio civil”, en su art. 22° menciona una definición normativa que conceptualiza como debe comprenderse la denominada evaluación del desempeño de los trabajadores, proceso al cual la conceptualiza como un conjunto de métodos necesario, completo, sistematizado y reiterativo, proceso a través del cual se manifiesta el rendimiento de los trabajadores públicos en el objetivo de alcanzar la ejecución plena de las propuestas institucionales delineados y las competencias del puesto o cargo laboral en la entidad pública.

De acuerdo a Quispe (2015): Proceso civil que se halla integrado por un conjunto de funcionarios, trabajadores, servidores públicos que se encuentran laborando, conceptualizados técnicos penitenciarios, la funciones son destinadas al servicio directo de la población, sus funciones y operaciones se hallan normadas la ley PCL, que se halla vinculada a la PCM, su propósito es la administración de las personas que están a la prestación de un servicio y a cargo del Estado.

Razones de la ley Servir N° 30057; por lo cual entidades públicas, el Estado peruano tiene la responsabilidad y obligación de actualizar en los tres niveles de gobierno, haciendo competente y eficiente los cargos públicos, y reforzándolas a través del traslado de un conjunto de mecanismos en la jurisdicción de administración a sobre el nivel laboral de RRHH en términos de mejora en el ámbito gerencial. Bajo este contexto y en conformidad con las directivas para la reforma de SERVIR, este instrumento civil busca que el gobierno ya encaminado a la colectividad, normado con acciones para la búsqueda de una buena evaluaciones eficaz para resultados específicos, con estímulos fundamentados para las institucionales. Se sustenta en los procesos estatales, tales como; en las evaluaciones y ciertas políticas nacionales y, reglamentos,

control de la ejecución y solución de disputas entre los operarios y el Estado. La ley N° 30057 se halla implementado con un conjunto de enmiendas planificadas en un tiempo no tan largo, cuyas raíces funcionarias se hallan en el Acuerdo Nacional y sus Políticas de Estado inscritas en este.

Beneficios del servicio civil; de acuerdo a las normativas señaladas y las entidades establecidas como SERVIR y la PCM, la introducción de la Ley de Servicio, llevara un conjunto de beneficios a la sociedad, tales como:

- Se instalará un sistema de jerarquizaciones alcanzadas en base a la meritocracia, la cual se ejecutará a través de un mecanismo administrativo denominado concurso público, la cual será transparente y se basará en el orden de méritos.
- Acrecentar los niveles de eficiencia de los trabajadores públicos a través de procesos evaluadores anuales y continuos acciones de capacitación, para que de esa manera los que tengan un nivel bajo de eficiencia tengan una nueva oportunidad en otra institución pública.
- La protección y preservación de los privilegios laborales correspondientes, como sus beneficios completos, CTS vacaciones gratificaciones jubilación, etc., teniendo en consideración que los pagos laborales serán establecidos como consecuencia del desempeño de las tareas de cada puesto laboral y se concederán a través del esfuerzo, acrecentando considerablemente los niveles y condiciones de trabajo del servidor público. Bajo el contexto descrito, se debe comprender que la Reforma del Servicio Civil se contempla en mejorar en forma justa la política remunerativa del servidor público, amparándose en principios idóneos y justos fundamentados para conceptualizar la remuneración, estableciendo mejoras y supervisando debidamente la inspección de pagos incorrectos efectuados al servidor público.

Dimensiones de la Ley Servir:

Dimensión 1. Reforma de los servidores públicos. En nuestro Perú, históricamente, como consecuencia de la existencia de múltiples regímenes laborales dentro del área administrativo, ha carecido de una planificación y dirección adecuada haciéndola complicada; esto tiene como causa principal por los diferentes sistemas laborales que se hallan al interior de la administración. Estas causas traen como consecuencia las alteraciones de los principios de administración pública en los procedimientos de las remuneraciones, diversidad legislativa, injusticia en contrataciones provisionales, inexistencia de una normatividad generada por una

entidad determinada, del mismo modo, la falta de leyes que resguarden para en el Estado las labores que se efectúen para el estado peruano.

Dimensión 2. Administración Pública. Una norma se determina por las características al interior del Estado en la en el área administrativa, dicho atributo público se genera en las diversas instituciones estatales, sin diferencia alguna, se podría establecer que fundamenta en una tarea que el Estado desarrolla en los 29 procesos. Estableciéndose como un mecanismo administrativo se emplea para la solución de problemáticas al interior de las instituciones públicas y de fomentar la competencia de sus trabajadores.

Dimensión 3. Gestión Pública. De acuerdo a Ortún, establece los siguientes lineamientos conceptuales: la gestión pública, es el área administrativa de un conjunto de especialidades con objetivos en el caso de las instituciones públicas. Como consecuencia de los requerimientos de la ciudadanía, se debe ofrecer especial relevancia a los métodos para alcanzar las prestaciones no atendidas a la ciudadanía. En concordancia con la Gestión Pública, se hallan mecanismos adecuados que establecen brindar la relevancia del caso al usuario del servicio, que finalmente, es el objetivo de todos servicios públicos.

Dimensión 4. Sistema de Compensaciones. En las normas señaladas en la ley antes referida se puede recalcar entre otros puntos, lo siguiente: considerando la normatividad sobre la ley de Compensaciones en la Ley SERVIR; tradicionalmente, las mejoras de los patrones y niveles salariales estuvieron paralizadas mucho tiempo, teniendo como primera referencia el año 1950 – D.L. N° 11377, señalado la Reglamentación, como escala del Servicio Civil, la cual reglamento implementar un conjunto de acciones en la finalidad elevar el nivel de competencia de los empleados estatales. Con esta ley se dio el primer paso para intentar elevar el mejorar la capacidad laboral de los servidores públicos. Pero pese a ello, los objetivos no se han cumplido, como consecuencia que existen sueldos diferentes a las actividades que realizan lo cual origina desmotivación en los servidores públicos, sobre todo en aquellos trabajadores públicos que reciben retribuciones remunerativas por debajo de la escala del régimen CAS. De esta forma el Estado, plantea desarrollar un Régimen Único de Remuneraciones para aquellos que se mantienen en planilla, de esta forma reciban remuneraciones equitativas. Compensaciones, es un reciente concepto contenido en el Sistema donde plantea una retribución salarial para los trabajadores del Estado.

Importancia de ley servir. De acuerdo a la DGSC (14-4-2013) El Sistema de Servicio Civil es relevante, esencialmente, por los subsecuentes argumentos:

- Reconocer el mérito y la competencia del servidor público para ejercer las funciones públicas.
- Sostenimiento de la igualdad y el mandato en la función estatal.
- Ejecución de principios metodológicos e igualitarios en la tarea administrativa del servidor público.
- Ejecución de normas y políticas igualitarias en el vínculo laboral entre el Estado y los empleados públicos.
- Amparo a los justos derechos de los empleados públicos.
- Elevar nivel de estabilidad laboral de los empleados públicos.
- Ejecución de las normas salariales justas para los servidores públicos.

Superación de la injusticia y los privilegios políticos, familiares, ideológicos y de compadrazgo en la elección y ascenso de los empleados públicos.

- Consolidación del régimen público, a través de un moderado y justo a los postulantes a desarrollar funciones públicas.
- Orden de la dirección del empleado público de acuerdo a Ley, la técnica y las normas de la Ley Servir.
- Ordenamiento del esquema ocupacional de la administración estatal.

Los servidores públicos; De acuerdo a Potozen (2008), los empleados públicos, pueden estructurarse de la forma siguiente: Directores superiores y empleados públicos que desempeñan tareas de administración vinculadas a la jefatura de la institución pública, a través del control de los trabajadores públicos y la emanación de principios internos para una apropiada función administrativa. A esta agrupación laboral se llega a través del concurso de méritos y habilidades estableciéndose que quienes postulen lo pueden hacer a dos tipos de servidores públicos: ejecutivos y especialistas.

- \* Se denominan a servidores ejecutivos, aquellos trabajadores que han laborado en tareas administrativas y cuenta con experiencia como autoridad o mando delegado, del mismo modo, cuenten con capacidades de decisión, asesoría legal, auditoría interna y fiscalización, inspección técnica, de actividades administrativas.
- \* Se denominan a servidores especialistas, a aquellos trabajadores que se desempeñan en la aplicación y el cumplimiento de las actividades públicas, y no desarrollan competencias administrativas alguno, como consecuencia que desarrollan una labor principalmente técnica.
- \* Se denominan servidores auxiliares, a los servidores que desarrollan actividades de apoyo o tareas adjuntas a las desarrolladas por los servidores especialistas o colaboran a la ejecución de determinadas actividades laborales con algunos métodos.



Evaluaciones de desempeño de servidores públicos. La Ley SERVIR contempla en su reglamento las evaluaciones por conocimientos a los servidores públicos, de acuerdo al reglamento la evaluación del servidor público servirá para medir el nivel de rendimiento y desempeño en relación a sus actividades o funciones realizadas en su puesto de trabajo. Los evaluadores responsables informarán de un cronograma a llevar a cabo anualmente, en ella se establecerán las metas y objetivos a evaluarse, fases que deben estar ligadas a las actividades desarrolladas por el empleado público. El compromiso será atribuido al servicio que detente la responsabilidad de tener la dirección de un personal y se halle bajo la inspección de la Ley SERVIR. Las valoraciones son dirigidas a directores públicos; incluyendo a los cargos de confianza, de acuerdo a criterios técnicos específicos, se tienen tres patrones.

Tabla 1.

*Clasificación de evaluaciones.*

Nº	Detalle
1	Productividad distinguida
2	Buena productividad
3	Productividad sometida a observación.

Fuente: Extraído de la Ley SERVIR 30057

Los procesos de evaluación tienen por objetivo principal elevar el rendimiento, elevar el compromiso de los servidores públicos para con la institución, del mismo modo, se determina el cese de un servidor público si en dos ocasiones de proceso evaluador obtiene la clasificación de “rendimiento sujeto a observación”, cabe recalcar, que el servidor público cesado puede acceder a otra evaluación de selección de la institución pública.

La carrera Penitenciaria. Ley 29709 del año 2011, regula la carrera penitenciaria. Sistema cerrado que se constituye sobre la base de tres dependencias en el desempeño laboral: tanto en seguridad penitenciaria, como en el tratamiento penitenciario y en la propia administración penitenciaria, a su vez dependencias laborales que son conformados por personal técnicos y superiores según categorías, distribuidas de acuerdo a la entidad responsable de planear, administrar, supervisar y evaluar las acciones del trabajador del inpe, es el

Instituto Nacional Penitenciario. En primera instancia, todos los servidores pasan obligatoriamente previa postulación, al CENECP, para la formación, en segunda instancia, incorporarse al sistema penitenciario. La aplicación de seguridad del sistema especial de la especialidad del servidor penitenciario recae en el servidor público, cuando éste servidor pasa positivamente estas etapas, ingresa a una fase de prueba comprendida por 03 meses, la cual tiene fecha de inicio concordante con la fecha de su nombramiento en su correspondiente puesto de trabajo. Luego de pasar satisfactoriamente la fase de formación, el empleado público se incorpora a la institución como técnico penitenciario.

La tarea de evaluación del servidor penitenciario se establece bajo tres criterios: El ingreso, las oportunidades según el desempeño laboral y próximo el ascenso. En el ascenso se halla dentro del escalafón jerárquico más alto dentro de la profesión y no en la función. Hay requisitos para un ascenso, se necesita cumplimiento de la normatividad penitenciaria, de igual manera, se requiere que haya pasado positivamente el examen de evaluación de sus competencias a la que fue sometido, anterior a la evaluación de ascenso en la que interviene. La Unidad de RR.HH del Instituto Nacional Penitenciario, ente ejecutor de formular las plazas vacantes para el ascenso y asimismo, debe ser aprobada por el presidente de la entidad pública. Las plazas se definen de acuerdo a méritos internos y profesiones alternas (Servir, 2012. p. 88.)

En referencia a la variable Desempeño Laboral, a continuación los siguientes enfoques teóricos, son el constructo de más relevancia en materia de Trabajo y de Organismos Institucionales, así como en distintas áreas afines vinculadas con el análisis del comportamiento humano en el trabajo. (Viswesvaran y Ones, 2000). Consecuentemente del contexto anterior, el desempeño laboral ha constituido desde sus inicios uno de los constructos más importantes, lo cual se halla manifestado en el estudio de esta área (Hanson y Borman, 2006). De acuerdo a Sonnentag y Frese (2012) “Las instituciones necesitan trabajadores con alto grado de desempeño para lograr alcanzar sus objetivos, entregar sus productos y servicios y, del mismo modo, para alcanzar una ventaja competitiva sostenible en su contexto de desarrollo” (p. 90). Milkovich y Boudrem (1994) conceptualizan donde el trabajador logra lo encomendado” (p. 55). De otra forma, para Stoner (2016) “el desempeño laboral se configura como un forma de organización al interior de una empresa, cuyo

objetivo principal es trabajar de forma eficiente y optima en el camino de lograr el éxito empresarial, acciones que están regidos por normas y principios normativos pre establecidos” (p.87). Robbins (2013) señala que: Los procesos evaluadores en las entidades empresariales solo tienen por objetivo evaluar las tareas de los empleados, incluyendo en ello, el análisis de los cargos o funciones; pese a ello, como consecuencia a que las personas hoy identifican comportamientos en el desempeño, hay menos niveles en la actualidad y las empresas dedicadas a los servicios precisan tener más información sobre el perfil de los trabajadores. (p.175). En consideración de Robbins y Coulter (2010) el Desempeño Laboral como producto final de una tarea (p. 78). Del mismo modo, Gibson (1994) señala que es “el productos de funciones que interactúan con los fines de la institución, como es la calidad, eficiencia y otros indicadores de efectividad” (p. 124). Del mismo modo, el desempeño laboral es considerado como mecanismo para valorar a los empleados, desarrollar sus competencias, fortalecer su competencia y repartir las compensaciones. (Dolan, 2000). Al respecto, Robbins (2004) relaciona el desempeño laboral como un conjunto de acciones de los trabajadores, para lograr un fin u objetivo llamada producción.

Factores: Bain (2003) establece que se hallan dos componentes que colaboran la productividad de l servidor. a. *Factores internos*. Existen factores internos que pueden alterarse más fácilmente que otros factores, razón por la cual, se les tipifica en dos grupos: factores duros y factores blandos. Los factores duros mencionan artículos, como, la maquinaria y materias primas; de otro lado, los factores blandos mencionan fuerza, regímenes y métodos de la entidad, las formas de dirección y los procedimientos laborales. b. *Factores externos*; El factor productividad, establece las características y especificaciones de los índices productivos, de esta forma, las entidades empresariales buscan por analizar los motivos concretos del nivel de crecimiento o del nivel de disminución de la productividad. Dentro de estos aspectos, se tiene el siguiente factor: Ajustes estructurales. Continuamente, la producción, la administración por las entidades empresariales se ven influenciadas por las transformaciones constitutivos de la sociedad en su conjunto. Pese a este aspecto, en un periodo extenso, los cambios en el factor productivo van modificando a este patrón organizacional. (p. 76)

Dimensiones del desempeño laboral.

Dimensión 1. Funciones; Pernía y Carrera (2014) señalan que: “La dimensión funciones, son las tareas que deben de ejecutar los operarios para ser más competentes, de otra forma, son acciones desarrolladas por los trabajadores, es decir, las cuales deben ser ejecutados con eficiencia” (p.36)

*Dimensión 2. Comportamiento;* “Es el comportamiento de los atributos en función de la demostración del trabajador en la ejecución de las tareas del atributo. Dentro de estas especificaciones, se evalúan las competencias, la conducta y complacencia que muestra el operario”. (p.36).

Dimensión 3. Rendimiento; “El rendimiento está en relación a la forma el trabajador ejecuta las tareas en relación a los principios de la eficiencia, considerando la habilidad de solución de conflictos, el ausentismo, actitud y la tarea en grupo.” (p.36).

Importancia del desempeño laboral; En una empresa resulta de vital importancia conocer e identificar, en qué nivel se desarrolla el desempeño laboral de sus recursos humanos al interior de su organización, ya que este proceso evaluador entre sus múltiples resultados permitirá establecer la administración negativa que practican los jefes o dueños empresariales en virtud del aprovechamiento excesivo de los recursos humanos. Del mismo modo, en la búsqueda de mejorar tales realidades negativas laborales, fomentarán la implementación de un conjunto de mecanismos laborales, tales como implementar nuevas y positivas sistemas de compensación, mejorar las condiciones laborales, diseños de cargos, entre otros puntos resaltantes. (Pernía y Carrera, 2014, p.35).

Capacitación a los empleados; Según Aamodt, (2010) señala que tener mayor competencia o capacidad, talento, en las tareas que necesitan mejorar. De igual manera, la capacitación de los operarios debe ser una actividad constante y continua, de tal forma que la revisión de evaluaciones del desempeño, se recomienda realizar dos veces al año, la cual sirva también para comunicarse con los empleados, a través de ello conocer y analizar los pros y contras de tales procesos. (p..153).

Salarios ; "esto determina que la compensación salarial, depende de diferentes factores, tales como: del nivel de responsabilidad y el nivel de competencia que se necesita para ejercer el cargo" (p.154). Pese a ello, la diferencia salarial entre dos

trabajadores con el mismo cargo va en función del tiempo de servicio que en su desempeño laboral.

Evaluación de desempeño laboral. Principal acción a tomar hay muchas aplicaciones y tecnologías de dirección y gestión de recursos humanos. Al respecto, Goleman (1999), señala que “año tras año son más las instituciones organizacionales que alientan este tipo de habilidades, como consecuencia de ser considerado como un mecanismo de mucha importancia para la filosofía de gerencia” (p. 99). (Borman, 2000). De acuerdo a Koontz y Weihrich (2012) “es un procedimiento de medición para determinar realidad, orientar , obteniendo los objetivos planificados así como programas que permitan percibir que trabajadores calificados para promocionar y promover logros.” (p. 58). Según , Firth (2000) Una evaluación para medir el nivel de desempeño, es de mucha relevancia para las organizaciones, este proceso es de mucha provecho para la organización y suministra una comprensión más clara de lo que está desarrollando en la empresa y cuál podría ser su futuro inmediato” (p. 85).

Los Objetivos para evaluar a un trabajador según Peiró (2007), es el siguiente: Adquirir información para la toma de decisiones administrativas en referencia al recurso humano, es decir, si se tiene en cuenta la renovación o no de contratos, despidos, ascensos, aumentos de sueldos, etc., entre otros puntos. \* Permite generar y facilitar feedback a los trabajadores sobre su rendimiento laboral, sobre sus aspectos laborales más fuertes o débiles para enfrentarlos y ejecutar un plan de mejora continua. \* Se convierte en un medio de motivación para el desarrollo profesional, así como refuerza el vínculo de la comunicación y la relación entre jefes y trabajadores.

Estructura del servidor penitenciario – desempeño laboral. Estructura del servidor penitenciario se halla contemplada y reglamentada en el Capítulo II, de la Ley 29709, se determina que las funciones del servidor penitenciario se clasifican en tres funciones y dos agrupaciones laborales. Entre las funciones de un trabajador penitenciario es la seguridad, el tratamiento, la administración.

Funciones que se describen de la siguiente forma:

El departamento de Seguridad penitenciaria. Está compuesta por los técnicos, con capacitación en área de inteligencia en el interior de la entidad, y demás instituciones vinculados (individuos, dependencias y comunicaciones).

*El departamento de Tratamiento penitenciario.* Está compuesta por los servidores en plena competencias de su ejercicio administrativo, administración, mando y aplicación de las acciones de recuperación, tales funciones, como tareas, educación, servicio social, judicial, psicológico, religioso y de salud en el establecimiento penal del INPE.

*Departamento de Administración penitenciaria.* Compuesta por los servidores que ejecutan acciones administrativas al interior del INPE. El servidor penitenciario desempeña y ejecuta su competencia profesional como función de su desempeño laboral al que ha sido alistado. Extraordinariamente, y cuando así lo requiera la institución, solicite y exija un número de vacantes de acuerdo a las necesidades de la institución, el trabajador penitenciario puede preferir la transferencia de departamento de función laboral, previo cumplimiento con los requerimientos de la actual Ley y sus principios normativos. De acuerdo a la actual Ley y en su Art., 9, sobre la carrera penitenciaria, manifiesta que se clasifica en dos grupos ocupacionales:

Grupo Especializado en seguridad , Es un conjunto del personal Técnico, con especialización en ejecutar tareas en seguridad, tratamiento y administración penitenciaria.

Grupo Técnico. Es el grupo activo diario, que reúne las especialidades , ejecutando tareas de seguridad diaria así como el tratamiento y su administración del Centro penitenciario , aplicando las normas señaladas en su ley Penitenciaria.

Evaluaciones de los servidores penitenciarios. Los criterios calificadores que norman la labor del trabajador penitenciario, son las siguientes evaluaciones: para el ingreso, del desempeño laboral y para el ascenso.

a. Según la Ley sobre la Evaluación del Desempeño, contenido en el Cap. VI, el Art. 25, dispone que el INPE debe realizar anualmente una evaluación de competencias del total de servidores penitenciarios para establecer el nivel adecuado de su rendimiento, productividad, compromiso, moralidad y competencia en la labor encomendada, con el objetivo de la mejora del desarrollo de competencias y calidad de la asistencia pública, los resultados estimados convenientemente definen las tareas de ascenso, capacitación, elección, estímulos, cambios para que estimulen al trabajador . Las evaluaciones, refuerza al técnico para un mejor camino. Ley sobre la Evaluación del Desempeño, en el Cap. VII, en el Art. 26, se menciona la evaluación para una escala superior, siendo

instrumento de ascenso para una mejora de nivel por el ardua tarea, trabajo, competencia del trabajador , faculta alcanzar direcciones jefaturales, donde por los mecanismo que ofrece reciben retribución económica escalonada. En la etapa jerárquica superior comprendida dentro de la misma carrera y no a la función laboral que pueda estar desempeñando. La solicitud de requerir plazas vacantes para el ascenso del servidor penitenciario recae en el departamento de recursos humanos del Instituto Nacional Penitenciario, la misma que tiene que ser aprobada y firmada por el máximo representante administrativo (Presidente) de la Institución. Son cubiertas a través de un concurso interno de méritos entre los servidores penitenciarios. Para aspirar al ascenso se necesita de los siguientes requerimientos: En primera instancia, haber completado el tiempo requerido en la normatividad vigente de la institución y del mismo modo, el tiempo del servicio institucional. Y en segunda instancia, haber aprobado exitosamente las fases evaluadoras sobre su desempeño, anterior, al proceso evaluador de ascenso a la que postula. El reglamento institucional, es la encargada de definir las características que deberá presentar el concursante a la fase de evaluación de ascenso, tales como: El tiempo de continuidad laboral, las etapas y los principios del concurso de méritos. Las acciones de ascensos se hacen hábiles al primer día efectivo del año posterior a la fase concursal ejecutada.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El tipo de estudio es básico de un enfoque teórico y se desarrolla en sí misma. El objeto es para fundamentar y realizar nuevas teorías o varias las que ya existen, a su vez es nutrir de los conocimientos filosóficos o científicos, pero que no se llegue a ninguna discrepancia (Hernández, 2014, p.128).

Su diseño es no experimental, sin manipulación de variables analizadas, nivel correlacional de corte transversal. “los estudios no experimentales corresponden a aquellos en donde el investigador no ejecuta manipulación alguna sobre las variables analizadas” (p. 58). Sobre el nivel del estudio, se empleó el correlacional, porque se estudió la asociación que existen en las variables. (Hernández, 2014, p.130). Del mismo modo, Carrasco (2015), manifestó en “relación al diseño transaccional que son todos aquellas investigaciones que se desarrollan en un espacio y tiempo explícito”. (p. 66)

#### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable 1: Ley servir

Conceptualmente es un proceso civil que se halla integrado por un conjunto de funcionarios, trabajadores, servidores públicos que se encuentran laborando al servicio del Estado, conceptualizados como servidores públicos, porque sus funciones son destinadas al servicio directo de la población, sus funciones y operaciones se hallan normadas por la “Autoridad Nacional del Servicio Civil” (Quispe, 2015, p.58)



Operacionalmente es una entidad pública encargada de establecer, desarrollar y ejecutar las políticas del Estado con el Servicio Civil (Servir 2012, p. 143-5), lo cual se mide a través de la información levantada por de un cuestionario, el cual consta de 28 ítems.

#### Variable 2: Desempeño laboral

“Se puede comprenderse como el logro de dos indicadores productivos: eficacia y eficiencia, que los trabajadores desarrollan durante el proceso del trabajo, al interior de una organización y desarrolla de forma específica el sujeto con satisfacción laboral y a través de una gran tarea” (Chiavenato, 2016, p. 69).

#### Definición operacional

Miembros de la organización o instituciones que trabajan de manera eficaz, para poder alcanzar y lograr las metas en común. (Stoner, 2016, p. 88), el cual será medido a través de la información levantada a través de un cuestionario, el cual consta de 28 ítems.

## Operacionalización de las variables

Tabla 2.

*Tabla de operacionalización de la variable Ley Servir.*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles o Rangos
Dimensión 1: Reforma de los servidores públicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación</li> <li>Diferentes sistemas laborales.</li> <li>Alteración de Principios laborales.</li> <li>Derechos de los servidores.</li> <li>Administración pública.</li> <li>Reformas del sistema.</li> <li>Falta de Leyes</li> </ul>	1 - 7		
Dimensión 2: Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solución de problemáticas administrativos.</li> <li>Normas.</li> <li>Competencia de los servidores públicos.</li> <li>Capacitaciones.</li> <li>Gestión del Estado.</li> <li>Bienestar social.</li> <li>Gestión adecuada.</li> </ul>	8 - 14		Alto = 104 – 140
Dimensión 3: Gestión Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servicios no atendidos.</li> <li>Gestión mecanismos adecuados.</li> <li>Toma de decisiones.</li> <li>Flexibilidad y control de la gestión.</li> <li>Sistemas de información.</li> <li>Eficiencia</li> <li>Seguimiento</li> </ul>	15 - 21	Escala Ordinal Nivel Polítomica Escala Liker	Aceptable = 66 – 103 Bajo = 28 - 65
Dimensión 4: Sistema de Compensaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escalas salariales.</li> <li>Ley SERVIR.</li> <li>Sueldos diferentes.</li> <li>Régimen CAS.</li> <li>Sistema Único de Remuneraciones.</li> <li>Beneficios justos.</li> <li>Sueldos por debajo del nivel del regimen CAS.</li> </ul>	22 - 28		

Tabla 3.

*Tabla de operacionalización de la variable Desempeño Laboral.*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles o Rangos
Dimension 1:	✓ Relaciones conflictivas.			
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tarea</li> <li>✓ Eficiencia.</li> <li>✓ Libertad de ejecutar.</li> <li>✓ Libertad de ejecución.</li> <li>✓ Funciones</li> <li>✓ Capacidades</li> </ul>	1 - 9		
Dimensión 2:	✓ Habilidades laborales.			
Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tarea encomendada.</li> <li>✓ Nivel de compromiso.</li> <li>✓ Resuelve los problemas.</li> <li>✓ Tarea sin recibir apoyo.</li> <li>✓ Actitud conciliadora.</li> <li>✓ Colabora.</li> <li>✓ Imponer ideas.</li> <li>✓ Colaboración y entusiasmo.</li> </ul>	10 - 18	Escala Ordinal Nivel Polítomica Escala Liker	Alto = 104 – 140 Aceptable = 66 – 103 Bajo = 28 - 65
Dimensión 3:	✓ Eficacia y eficiencia de tareas.			
Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adecuado nivel de competencias.</li> <li>✓ Capacidad de resolución.</li> <li>✓ Reportan informes.</li> <li>✓ Trabajo.</li> <li>✓ Error laboral.</li> <li>✓ Demora en las tareas.</li> <li>✓ Tareas diversas.</li> <li>✓ Apoya a compañeros.</li> </ul>	19 - 28		

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Sobre la población, Hernández, Fernández y Baptista (2014) define como un grupo que poseen características comunes con determinadas especificaciones (p. 174). El actual estudio, la población o el conjunto unidades de estudio estuvo conformada por 95 servidores públicos.

Tabla 4.

#### *Población de estudio*

Área de desempeño	Nro. de servidores
Seguridad penitenciaria,	15
Tratamiento penitenciario	40
Administración penitenciaria	40
<b>Total</b>	<b>95</b>

Fuente. Recursos Humanos INPE, 2020

## **Muestra de la investigación**

Para Hernández et al. (2014) mencionan el estudio es de una fracción, seleccionada de una población para un estudio, la muestra estuvo conformada por 95 servidores públicos, las cuales conforman una representación numéricamente pequeña, por lo cual, tipo no probabilístico, de tipo censal.

## **Muestreo de la investigación**

Dado que la muestra es numéricamente pequeña, no se empleó ninguna fórmula estadística para la obtención de la muestra.

Para la inclusión serán Los Tecnicos nombrados y contratados.

Y como criterio de exclusión, no serán considerados personal vulnerable, descanso medico asi como también los que están de vacaciones

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica para la recolección de datos será una encuesta. Para Tamayo (2012) lo de describió medio redactado y organizado y así lograr obtener informes necesarios para que se aporte al estudio de Investigación. Esta técnica permitió recepcionar datos importante sobre las dos variables que conforman el estudio.

### **Instrumentos de recolección de datos**

En relación a los instrumentos de recolección, se emplearon 2 cuestionarios. En relación conceptual a este instrumento, Tamayo (2012), señala que es un instrumento de suma importancia para la investigación, mecanismo que se halla conformada por un conjunto de ítems que fueron respondidas de acuerdo a los criterios previamente manifestados en los indicadores de cada una de las dimensiones de las variables. Para el presente estudio se utilizaron 2 encuestas , el uno diseñada según la variable La Ley Servir por 28 ítems, la 2da encuesta diseñado para la variable desempeño laboral, que son 28 ítems, instrumentos clasificadas con Escala Ordinal, Nivel Polítomica y Escala Liker.

Tabla 5.

*Ficha técnica Ley servir*

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
Objetivo	Determinar la relación que existe entre la ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.
Autor	
Tiempo de duración	Del 21 al 25 de Junio
Lugar	Sede central del INPE - Lima
Dimensiones	4 dimensiones y 28 ítems
Escalas	Escala ordinal – Nivel politomica – Escala Liker
	Alto
	104 - 140
	Aceptable
Niveles y rango	66 - 103
	Bajo
	28 - 65
Observaciones	No

Tabla 6.

*Ficha técnica Desempeño Laboral*

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
Objetivo	Determinar la relación que existe entre la ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.
Autor	
Tiempo de duración	Del 21 al 25 de Junio
Lugar	Sede central del INPE - Lima
Dimensiones	3 dimensiones y 28 ítems
Escalas	Escala ordinal – Nivel politomica – Escala Liker
	Alto
	104 - 140
	Aceptable
Niveles y rango	66 - 103
	Bajo
	28 – 65
Observaciones	No

### **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

Para la validez se tomó en cuenta el juicio de 03 especialistas: Mag. Aron Rodriguez Romero especialista penal; Mag. Micaela Alvarado Ortiz especialista penal; Mag. Jaime Valqui Durand, especialista en RR:HH, que tienen conocimiento y competencia en el área de estudio. Cada uno de los especialistas brindaron su opinión sobre la validez del instrumento de información para la unicidad, pertenencia y relevancia del instrumento, otorgaron una valoración de bueno para los instrumentos de recolección.

### **Confiabilidad**

El instrumento se realizó a través del coeficiente del Alfa de Cronbach. Instrumento que estableció que la variable Ley Servir se obtuvo 0.879 y la variable Desempeño Laboral se obtuvo 0.904, valores que demuestran que el nivel de confiabilidad de ambos instrumentos, es bueno.

### **3.5. Procedimientos**

Previo a la recolección de los datos, se presentó una solicitud dirigida al director de la Sede Central Penitenciaria de Lima para acceder a la realización del estudio, dando a conocer un cuestionario de 28 ítems su propósito y los objetivos.

Obteniendo el permiso correspondiente, se procedió a la aplicación del instrumento, tomando en cuenta los criterios antes de la aplicación, lo cual garantiza el adecuado proceso, siguiendo las normas de bioseguridad correspondientes y respetando la confidencialidad del mismo. Además, antes de su aplicación se verificó que sea en el momento oportuno; es decir, que no se obstaculice con la realización de algún procedimiento de trabajo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se procedió a la tabulación y procesamiento de los datos en el programa Excel los mismos que fueron analizados y codificados, para luego ser evaluados en el programa estadístico SPSS versión 25, para su posterior análisis estadístico.

Se utilizará las tablas de frecuencia y porcentaje según el análisis univariado utilizando la estadística descriptiva con sus tablas frecuencia y porcentajes.

Para el análisis inferencial, se utilizará el Coeficiente de correlación de rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

No se generó ningún tipo de daño físico o psicológico de ninguna índole a los participantes de la encuesta, garantizando la confiabilidad de la información que se nos brindó, ya que estos a su vez serán eliminadas al término del proceso del estudio.



#### IV. RESULTADOS

Tabla 7.

*Distribución de datos según la variable Ley Servir.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	17.89
Aceptable	55	57.89
Bajo	23	24.21
Total	95	100.00

En la tabla, podemos observar que el 57.89% percibe que la Ley Servir se desarrolla en un nivel aceptable, el 24.21% percibe que se desarrolla en un nivel bajo y solo el 17.89% la Ley Servir está en un nivel alto.

Tabla 8.

*Ley Servir según dimensión Reforma de los servidores públicos.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	17.89
Aceptable	57	60.00
Bajo	21	22.11
Total	95	100.00

En la tabla, podemos observar que el 60.00% percibe que la Ley Servir en su dimensión reforma de servidores públicos se desarrolla en un nivel aceptable, el 22.11% percibe que se desarrolla en un nivel bajo y solo el 17.89% percibe que la Ley Servir en cuanto a la reforma de servidores públicos se desarrolla en un nivel alto.

Tabla 9.

*Ley Servir según dimensión administración pública.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	16.84
Aceptable	57	60.00
Bajo	22	23.16
Total	95	100.00

En la tabla, podemos observar que el 60.00% percibe que la Ley Servir en su dimensión administración pública se desarrolla en un nivel aceptable, el 23.16% percibe que se desarrolla en un nivel bajo y solo el 16.84% percibe que la Ley Servir en cuanto a la administración pública se desarrolla en un nivel alto.

Tabla 10.

*Ley Servir según dimensión gestión pública.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	18.95
Aceptable	53	55.79
Bajo	24	25.26
Total	95	100.00

En la tabla, podemos observar que el 55.79% percibe que la Ley Servir en su dimensión gestión pública se desarrolla en un nivel aceptable, el 25.26% percibe que se desarrolla en un nivel bajo y solo el 18.95% percibe que la Ley Servir en cuanto a la gestión pública se desarrolla en un nivel alto.

Tabla 11.

*Ley Servir según dimensión sistema de compensaciones.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	15.79
Aceptable	54	56.84
Bajo	26	27.37
Total	95	100.00

En la tabla , podemos observar que el 56.84% percibe que la Ley Servir en su dimensión sistema de compensaciones se desarrolla en un nivel aceptable, el 27.37% percibe que se desarrolla en un nivel bajo y solo el 15.79% percibe que la Ley Servir en cuanto al sistema de compensaciones está en un nivel alto.

Tabla 12.

*Distribución de datos según la variable desempeño laboral.*

Niveles	f	%
Alto	24	25.26
Aceptable	45	47.37
Bajo	26	27.37
Total	95	100.00

En la tabla, podemos observar que el desempeño laboral se presenta en un nivel aceptable en el 47.37%, en un nivel bajo en el 27.37% y en un nivel alto en el 25.26%.

Tabla 13.

*Desempeño laboral según dimensión funciones.*

Niveles	f	%
Alto	22	23.16
Aceptable	48	50.53
Bajo	25	26.32
Total	95	100.00

En la tabla , podemos observar que de acuerdo a su dimensión las funciones se presenta en un nivel aceptable en el 50.53%, en un nivel bajo en el 26.32% y en un nivel alto en el 23.16%.

Tabla 14.

*Desempeño laboral según dimensión comportamiento.*

Niveles	f	%
Alto	25	26.32
Aceptable	47	49.47
Bajo	23	24.21
Total	95	100.00

En la tabla , podemos observar que el desempeño laboral de acuerdo a la dimensión comportamiento se presenta en un nivel aceptable en el 49.47%, nivel alto en el 26.32% y bajo en el 24.21%.



Tabla 15.

*Desempeño laboral según dimensión rendimiento.*

Niveles	f	%
Alto	24	25.26
Aceptable	41	43.16
Bajo	30	31.58
Total	95	100.00

En la tabla , podemos observar que el desempeño laboral de acuerdo a la dimensión rendimiento se presenta en un nivel aceptable en el 43.216%, en un nivel bajo en el 31.58% y en un nivel alto en el 25.26%.

## Estadística inferencial

### Hipótesis principal

Existe relación significativa entre la” Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.

Cuadro 17.

*Prueba de correlación según Spearman entre Ley Servir y el desempeño laboral.*

		Ley Servir		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ley Servir	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 17 la variable Ley Servir está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral según la correlación de Spearman de 0.652 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal.

### Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.

Cuadro 18.

*Prueba de correlación según Spearman entre reforma de los servidores públicos y el desempeño laboral.*

		Reforma de los servidores públicos		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reforma de los servidores públicos	Coefficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 18 la dimensión reforma de los servidores públicos está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.642 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1.

## Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la administración pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.

Cuadro 19.

*Prueba de correlación según Spearman entre administración pública y el desempeño laboral*

		Administración pública		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Administración pública	Coeficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 19 la dimensión administración pública está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.589 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2.

### Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.

Cuadro 20.

*Prueba de correlación según Spearman entre gestión pública y el desempeño laboral.*

			Gestión	Desempeño
			pública	laboral
Rho de Spearman	Gestión pública	Coefficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 20 la dimensión gestión pública está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.558 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3.

#### Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.

Tabla 21.

*Prueba de correlación según Spearman entre sistema de compensaciones y el desempeño laboral.*

		Sistema de compensaciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Sistema de compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,624**
		N	,000
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	95
		Sig. (bilateral)	,724**
		N	,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 21 la dimensión sistema de compensaciones está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.624 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados se encontró que el 57.89% percibe que la Ley Servir se desarrolla en un nivel aceptable, el 24.21% percibe que se desarrolla en un nivel bajo y solo el 17.89% percibe que la Ley Servir se desarrolla en un nivel alto.

Asimismo, podemos observar que el desempeño laboral se presenta en un nivel aceptable en el 47.37%, en un nivel bajo en el 27.37% y en un nivel alto en el 25.26%. Finalmente se concluyó que existe relación significativa entre la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021, según la correlación de Spearman de 0.652 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01

Lo que se compara con el estudio de Flores (2019) quien encontró que existe una relación significativa entre Ley servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali. Contexto que permitirá generar estrategias positivas sobre la Ley Servir y desempeño laboral, lo que presenta una concordancia con el resultado encontrado en el presente estudio es decir que la Ley Servir favorece el desarrollo del trabajo enfocado en un mejor desempeño brindando mejores condiciones laborales. Asimismo la Ley Servir De acuerdo a Quispe (2015): es un proceso civil que se halla integrado por un conjunto de funcionarios, trabajadores, servidores públicos que se encuentran laborando, conceptualizados técnicos penitenciarios, la funciones son destinadas al servicio directo de la población, sus funciones y operaciones se hallan normadas la ley PCL, que se halla vinculada a la PCM , su propósito es la administración de las personas que están a la prestación de un servicio y a cargo del Estado

Otro estudio, es el de Suarez (2018) quien encontró que hay relación entre la implementación de la ley servir con el desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, otro estudio que concuerda con la efectividad y aporte de la Ley Servir en el desempeño de los trabajadores, por lo cual entidades públicas, el Estado peruano tiene la responsabilidad y obligación de actualizar en los tres niveles de gobierno, haciendo competente y eficiente los cargos públicos, y reforzándolas a través del traslado de un conjunto de mecanismos en la jurisdicción

de administración a sobre el nivel laboral de RRHH en términos de mejora en el ámbito gerencial.

Asimismo, se compara con el estudio de Segura (2019) quien evidenció que priorizando una evaluación y generando propuestas para desarrollar una evaluación del desempeño sobre el personal en la Municipalidad Distrital de Pícsi 2019, la cual promueva el empleo de un procedimiento administrativo que norme de forma particular la universalidad de la evaluación para todos los trabajadores administrativos considerando y respetando su especialidad y cargo en conformidad con el reglamento normado en la ley servir, lo que concuerda con los objetivos del estudio donde la Ley servir es una serie de procesos que favorece la promoción del empleo y de la igualdad de oportunidades para un desarrollo tanto profesional como personal en función de ofrecer mejores servicios para el país, bajo este contexto y en conformidad con las directivas para la reforma de SERVIR, este instrumento civil busca que el gobierno ya encaminado a la colectividad, normado con acciones para la búsqueda de una buena evaluaciones eficaz para resultados específicos, con estímulos fundamentados para las institucionales. Se sustenta en los procesos estatales, tales como; en las evaluaciones y ciertas políticas nacionales y, reglamentos, control de la ejecución y solución de disputas entre los operarios y el Estado.

La ley N° 30057 se halla implementado con un conjunto de enmiendas planificadas en un tiempo no tan largo, cuyas raíces funcionarias se hallan en el Acuerdo Nacional y sus Políticas de Estado inscritas en este.

Finalmente, tenemos el estudio de Vilema (2018) quien en sus resultados manifiesto una incidencia específica de la variable clima laboral sobre su desempeño de los trabajadores en relación con la motivación, contexto que origina la identificación cual sería la relación del problema, la misma que servirá para generar o aplicar un conjunto de acciones para reforzar el proceso del rendimiento laboral en la organización. Lo que concuerda con la presente investigación donde se encontró una relación directa entre las variables, lo que nos muestra la importancia de las políticas y condiciones del trabajo en un desarrollo adecuado del desempeño laboral sin importar el ámbito en el cual se desarrolle. A ello la literatura nos dice con Stoner (2016) que el desempeño laboral se configura como una forma



de organización al interior de una empresa, cuyo objetivo principal es trabajar de forma eficiente y optima en el camino de lograr el éxito empresarial, acciones que están regidos por normas y principios normativos pre establecidos. (p.87).

De acuerdo a los resultados se encontró que el 60.00% percibe que la Ley Servir en la dimensión de la Reforma de servidores públicos donde se encuentra en un nivel aceptable, el 22.11% en un nivel bajo y el 17.89% en un nivel alto. En ese sentido se acepta la Hipótesis Especifica 1 donde indica la correlación de Rho Spearman de 0.642 como resultado moderado con una significancia estadística de  $p= 0.000$

Según la ley Servir N° 30057, argumenta las normas para se realice un instrumento para las mejoras en acciones de resultados, en las capacidades del personal que cumplen funciones en entidades organizadas, con cierto estímulo para su desempeño, y ser más eficiente la labor en este mundo competitivo y tener las condiciones necesarias para desarrollar mejoras.

Así mismo que en la Ley servir en su dimensión en la administración pública con un 60.00 % en nivel aceptable, ya que el 23.16% se encuentra en un nivel bajo, y el 16.84% en nivel bajo en la Ley servir según la dimensión de Administración pública es un nivel de alto. En ese sentido la hipótesis 2 si existe relación con la variable desempeño laboral, positivamente, según la correlación de spearman de 0.589

Ahora bien, su mayor alcance se ha dado sin duda alguna en el campo de la Psicología Industrial, del Trabajo y de las Organizaciones. Consecuentemente del contexto anterior, el desempeño laboral ha constituido desde sus inicios uno de los constructos más importantes, lo cual se halla manifestado en el estudio de esta área (Hanson y Borman, 2006)

La Ley servir en la dimensión de la gestión pública, define el 55.79% en nivel aceptable, un 25.26% en nivel bajo y 18.95% en el nivel alto. lo que muestra en la hipótesis 3 que hay relación entre la gestión pública con la variable desempeño laboral, ya que la correlación Rho spearman es de 0.0558.

Según Potozen (2018) Los trabajadores desempeñan diverso cargos relacionadas a las áreas administrativas con vínculos a la jefatura d institución pública , con una formulación de principios que rige la conducción apropiada al seguimiento del mejor manejo administrativo, logrando participación y competencia mediante los esfuerzos propiamente de los trabajadores , de esa manera surgen los cargos, aplicando las competencias internas haciendo cumplir las labores propiamente y técnicamente administrativas.

Para Segura (2019), en su investigación de evaluación concluyo en definir como propuesta la formulación d procedimientos administrativos, como evaluaciones generales para poder seguir con sus conducciones en relación a la gestión pública para continuar con las evaluaciones de los trabajadores. Tras el diagnóstico de la evaluación del desempeño actual surgió como conclusión la necesidad de elaborar una Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Picsi, 2019, la cual consistió en formular un procedimiento administrativo que regule de forma específica la universalidad de la evaluación para todos los trabajadores respetando sus cargos y especialidad en consonancia con los lineamientos de la gestión del rendimiento y evaluación del servidor público establecido en Ley Servir.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación significativa entre la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021, según la correlación de Spearman de 0.652 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

Segunda: Existe relación significativa entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021, según la correlación de Spearman de 0.642 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

Tercera: Existe relación significativa entre la administración pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021, según la correlación de Spearman de 0.589 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

Cuarta: Existe relación significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021, según la correlación de Spearman de 0.558 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

**Quinta:** Existe relación significativa entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021, según la correlación de Spearman de 0.624 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

Sexta : El tipo de Investigación sobre el servicio civil con el Desempeño Laboral, en este mundo globalizado , viene siendo un dilema, ya que las instituciones organizadas deben poner más énfasis y las condiciones laborales para poder así aprovechar la capacidad del servidor público, para q haya mejoras al servicio del trabajador , los cambios constantes de leyes aal beneficio del servidor , debería que se realicen más investigaciones sobre el tema en estudio para mejorar el desempeño laboral con La Ley Servil.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Según el contenido de la investigación mas profunda se sugiere al Director del INPE que logre utilizar establecer mejores mecanismos más asertivos, tanto en comunicación como capacitaciones mas completas y mejores formuladas.y una comunicación previa a la ejecución de los procedimientos de la Ley Servir, proceso para lograr cambios de relevancia en sus funciones del desempeño, de los servidores públicos sobre la base del liderazgo, formación técnica y condiciones humanas con visión a la eficiencia organizacional.

**Segunda:** A las autoridades administrativas: a desarrollar una adecuada planificación y dirección administrativa; en el sentido de unificar los diferentes sistemas laborales existentes en la organización, propiciando con ello, la organización de los principios de administración en los procedimientos de las remuneraciones en la institución y el empoderamiento de los servidores públicos con la institución.

**Tercera:** Se recomienda a las autoridades administrativas: fomentar y generar un mecanismo administrativo para la solución de problemáticas al interior de la institución pública y de promover la competencia de sus servidores públicos y una mejora al ciudadano.

**Cuarta:** Se recomienda a las autoridades administrativas; ofrecer especial relevancia a la gestión de métodos y procedimientos para una labor con mayor eficiencia y poder alcanzar las prestaciones no atendidas a la ciudadanía. Tratar de revertir esta falencia con el presupuesto por resultados en la gestión.

**Quinta:** Se recomienda a las autoridades administrativas: desarrollar un Régimen Único de Remuneraciones para aquellos servidores que se mantienen en planilla, de esta forma reciban remuneraciones equitativas, el cual plantee un escenario laboral más equitativo y motivador entre los servidores públicos.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. Editores, México, S.A. de C.V.
- Araujo, L. (2018). *El Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte- Región Junín- período 2018*. (Tesis de maestría) Centro de Altos Estudios Nacionales, Lima, Peru
- <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1846665/1/TESIS%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20-%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf>
- Bain. D. (2003). *The productivity*. New York, Edit. McGraw-Hill.
- Borman, W. (2000). *Work performance*. En A. E. Kazdin, Encyclopedia of psychology (Vol. 8, pp. 279-284). Washington D.C.: American Psychological Association
- Carrasco, D. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Chiang, M. (2016). *Analysis of work satisfaction and performance in public employees of talcahuano city hall*. Article scientific Universidad de Bio Bio, Chile. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/291558226\\_Analisis\\_de\\_la\\_satisfaccion\\_y\\_el\\_desempeno\\_laboral\\_en\\_los\\_funcionarios\\_de\\_la\\_Municipalidad\\_de\\_Talcahuano](https://www.researchgate.net/publication/291558226_Analisis_de_la_satisfaccion_y_el_desempeno_laboral_en_los_funcionarios_de_la_Municipalidad_de_Talcahuano)
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Nueva York, Mc Graw Hill.
- Dirección General del Servicio Civil - DGSC (2013). *Importancia del Régimen de Servicio Civil*. Presidencia de la República. Recuperado de: [http://www.dgsc.go.cr/dgsc/regimen\\_importancia.php](http://www.dgsc.go.cr/dgsc/regimen_importancia.php)
- Dolan, SLyMI (2000). *10 commandments for the direction of people*. Madrid: Gestión. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S2308-0531202100020031600016&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2308-0531202100020031600016&lng=en)

- Encarnación, M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas.* (Tesis Doctoral) Universidad Complutense Madrid, España. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>
- Firth, D. (2000). *The fundamental and the most effective thing about personnel management.* México: McGraw-Hill. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S2308-0531202100020031600017&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2308-0531202100020031600017&lng=en)
- Flores, H. (2019). *La ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2019.* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44251/Flores\\_BHV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44251/Flores_BHV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gibson, G. (1994). *Organizations: behavior, structure, processes.* México: Addison-Wesley Iberoamericana. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S2308-0531202100020031600012&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2308-0531202100020031600012&lng=en)
- Goleman, D. (1999). *What does a leader do?* USA: Harvard Business Review.
- Hanson, A. y Borman, C. (2006). *Citizenship performance: An integrative review and motivational analysis.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hernández, R., Fernandez C., Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación.* 6ta edición" México, Edit. Grijal
- Koontz, H., Weihrich, H. (2012). *Global administration. A global and business perspective.* (14ª ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Lacoviello M. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú. Instituciones para el Desarrollo. División de Capacidad Institucional del Estado.* Fuente: Técnica N° IDB –TN – 845. Banco Interamericano de Desarrollo. Perú. Recuperado de: URL: <https://bit.ly/2HxO3O3>
- Milkovich G, Boudreau J. (1994). *Direction and Administration of Human Resources. A strategy approach.* 6a ed. México, D. F: Addison-Wesley Iberoamericana. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=1730091&pid=S0718-2449201500030000100002&lng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1730091&pid=S0718-2449201500030000100002&lng=es)

- Peiró, J. (2007). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid, Edit. CEF.
- Pernía, K. & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. (1° ed). México, Edit. EAE
- Pezo, S. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE” en Tarapoto del 2016*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Pita, M. (2016). *Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia*. (Tesis de Maestría) Universidad Católica de Colombia.  
Recuperado de:  
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3134/4/Tesis%20Michael%20Pita%20abril%2028%20%282016%29.pdf>
- Potozen, B. (2008). *El régimen especial de contratación administrativa de servicios. A propósito de la reciente publicación del Decreto Legislativo N° 1057*. Revista Jurídica del Perú. N° 90, 165.
- Queralt, J. (2014). *Public compliance y corrupción: Análisis conceptual y propuestas*. RITI N° 2.
- Quispe, W. (2015). *El impacto de la Ley de Servicio Civil en el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo, 2015* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Robbins SPyCM (2010). *Administration*. Décima ed. México: Pearson  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S2308-0531202100020031600009&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2308-0531202100020031600009&lng=en)
- Robbins, S. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México, Edit. Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Organizational behavior*. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.  
Recuperado de:  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=2379739&pid=S1315-9518201000030001000007&lng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2379739&pid=S1315-9518201000030001000007&lng=es)

Segura, A. (2019). *Evaluación de desempeño para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Picsi Chiclayo*. Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52185/Segura\\_EAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52185/Segura_EAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

SERVIR. (2012). *Evaluaciones de desempeño de servidores públicos se realizará todos los años y será obligatoria. Herramienta del Perú que crece*. Recuperado: <http://inst.servir.gob.pe/index.php/es/noticias-y-eventos-/1755-evaluaciones-de-desempeno-de-servidores-publicos-se-realizara-todos-los-anos-y-sera-obligatoria.html>

SERVIR. (2013). *Plan de desarrollo de personas al servicio del Estado – PDP Quinquenal 2012-2016. Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Aeroespacial – CONIDA “Agencia Espacial del Perú”*. Recuperado: [http://storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/pdp-consolidado/voluntario/Q\\_CONIDA.pdf](http://storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/pdp-consolidado/voluntario/Q_CONIDA.pdf)

SERVIR. (2014). Servicio Civil. *Evaluaciones de desempeño de servidores públicos se realizará todos los años y será obligatoria. Herramienta del Perú que crece*. (10-4-2014) Perú. URL: <https://bit.ly/2HhzCyu>

SERVIR. (2015) Servicio Civil. *Evaluaciones de desempeño de servidores públicos se realizará todos los años y será obligatoria. Herramienta del Perú que crece*. Perú. Recuperado: <http://inst.servir.gob.pe/index.php/es/noticias-yeventos-/1755-evaluaciones-de-desempeno-de-servidores-publicos-se-realizaratodos-los-anos-y-sera-obligatoria.html>

Sonnentag, S. y Frese, M. (2012). *Dynamic performance*. En S. W. J. Kozlowski (Ed.), *Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 548-575). Cambridge, MA: Oxford University Press.

Stoner, J. (2016). *Administration*. Sexto edición, México, Edit. Limusa.

Suarez, J. (2018). *La implementación de una ley para el servicio civil con el desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú Lima*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.  
Recuperado de:



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suar ez\\_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suar ez_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). México, Editorial Limusa S.A.

Vilema, M. (2018). *La relación de factores en clima laboral con desempeño de trabajadores*. (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>

Viswesvaran, C. y Ones, D. (2000). *Perspectives on models of job performance*. International Journal of Selection and Assessment, 8, 216-226.

## **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

Título: La ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Ley Servir				
¿Cuál es la relación que existe entre la ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021?	Determinar la relación que existe entre la ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.	Existe relación significativa entre la Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.					
Problemas específicos	Objetivo específicos	Hipótesis específicos	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores	Nivel y rango
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, ¿2021?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la administración pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, ¿2021?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, ¿2021?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.</li> <li>Identificar la relación que existe entre la administración pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.</li> <li>Determinar la relación que existe entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.</li> <li>Identificar la relación que existe entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre la reforma de los servidores públicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021</li> <li>Existe relación significativa entre la administración pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021</li> <li>Existe relación significativa entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021</li> <li>Existe relación significativa entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021</li> </ul>	Reforma de los servidores públicos	Planificación Sistemas laborales. Alteración de principios laborales.	1 - 7		
			Administración Pública	Solución problemática. Norma. Competencia	8 – 14	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Alto 104 - 140 Aceptable 66 - 103
			Gestión Pública	Procedimientos. Gestionar. Toma de decisiones.	15 – 21	Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo 28 – 65
			Sistema de Compensaciones	Mejoras salariales. Nivel de Competencia. Sueldos diferentes.	22 – 28		

			Variables e Indicadores				
			Variable 2: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala valores	Nivel y rango
			Funciones	Relaciones conflictivas. Tarea.	1 – 9	Nunca (1) Casi nunca (2)	Alto 104 - 140
			Comportamiento	Eficiencia. Habilidades. Comportamiento adecuado.	10 – 18	A veces (3) Casi siempre (4)	Aceptable 66 - 103
			Rendimiento	Compromiso. Eficacia y eficiencia. Nivel de competencia. Resolución.	19 – 28	Siempre (5)	Bajo 28 – 65

## Instrumento de evaluación

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA LEY SERVIR

Estimado servidor:

El presente cuestionario, aplicado de manera personal y confidencial, tiene como objetivo medir la variable Ley servir. Cada pregunta presenta cinco alternativas que agradeceré responder con veracidad y honestidad marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente.

#### I.- Datos Generales:

- 1.- Institución Educativa donde labora: .....
- 2.- Especialidad.....
- 3.- Tiempo de servicio.....
- 4.- Condición laboral: .....
- 5.- Sexo: M ( ) ; F ( )

Escala:

- Nunca (1)  
Casi nunca (2)  
A veces (3)  
Casi siempre (4)  
Siempre (5)

N°	Variable 1: Ley Servir	ESCALA				
	Dimensión 1. Reforma de los servidores públicos	5	4	3	2	1
1	El sector público ha carecido de una planificación y dirección adecuada haciéndola complicada.					
2	Los diferentes sistemas laborales que se hallan al interior de la administración son causa de los problemas en la gestión pública					
3	Considera como consecuencias de la mala gestión las alteraciones de los principios de administración pública en el sistema de remuneraciones.					
4	La Reforma toma en cuenta los derechos de los servidores?					
5	Existe alteraciones de los principios de administración pública en las contrataciones temporales?					
6	Considera que las reformas dentro del sistema, han tenido consecuencias satisfactorias para la ciudadanía?					
7	Falta de leyes que resguarden el trabajo que se desarrolla para en el Estado peruano?.					

	<b>Dimensión 2. Administración Pública.</b>					
8	El proceso administrativo un mecanismo adecuado para la solución de problemáticas al interior de las institución					
9	Cree Ud., que una norma que se determina por las características del Estado es la administración.					
10	La administración penitenciaria fomenta la competencia de los servidores públicos en la institución.					
11	La administración penitenciaria fomenta las capacitaciones de los servidores de la institución?.					
12	Considera que el proceso administrativo fortalece la gestión del Estado y profesionaliza la carrera de los servidores?					
13	Una administración pública sólida puede tener una comunidad de servidores con progreso e incremento del bienestar social?					
14	Considera que la administración pública en la institución gestiona adecuadamente los recursos humanos?.					
	<b>Dimensión 3. Gestión Pública.</b>					
15	Cree Ud., que se debe ofrecer especial importancia a los procedimientos para alcanzar los servicios no atendidos a la ciudadanía					
16	La institución gestiona mecanismos adecuados que permiten darle la relevancia del caso al cliente.					
17	La conciliación de las tareas con la administración institucional favorece a la toma de decisiones en favor del logro institucional.					
18	Considera que los principios de equilibrio entre flexibilidad y control de la gestión se cumplen en su área de desarrollo?.					
19	Los sistemas de información cumplen con la finalidad de convertirlos en información útil para la toma de decisiones en su área?					
20	Considera que la eficiencia es el fundamento principal de la política de gestión pública por el cual el Estado genera mayor valor público a través de un uso racional de los recursos con los que cuenta?.					
21	Se cumple el seguimiento para verificar que una tarea se ha llevado a cabo como se había previsto dentro de un determinado periodo de tiempo?					
	<b>Dimensión 4. Sistema de Compensaciones.</b>					
22	Siente que las mejoras de los tipos y escalas salariales estuvieron muy paralizadas a través de los años.					
23	Cree que con la ley SERVIR se dio el primer paso para intentar elevar el nivel de competencia de los servidores públicos.					
24	Existen sueldos diferentes a las actividades que realizan lo cual origina					

	desmotivación en los servidores públicos.					
25	Existen sueldos diferentes a las actividades que realizan lo cual origina desmotivación en los servidores públicos.					
26	Cree que el Estado debe ejecutar un Sistema Unico de Remuneraciones para aquellos que se mantienen en planilla, de esta forma reciban remuneraciones equitativas?					
27	¿Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con la labor que realiza en la institución?					
28	Existe desmotivación en los servidores, como consecuencia que reciben sueldos por debajo del nivel del régimen CAS?					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado servidor:

El presente cuestionario, aplicado de manera personal y confidencial, tiene como objetivo medir la variable Desempeño laboral. Cada pregunta presenta cinco alternativas que agradeceré responder con veracidad y honestidad marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente.

### I.- Datos Generales:

1.- Institución Educativa donde labora: .....

2.- Especialidad.....

3.- Tiempo de servicio.....

4.- Condición laboral: .....

5.- Sexo: M ( ) ; F ( )

Escala:

Nunca (1)

Casi Nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°	Variable 2: Desempeño Laboral	ESCALA				
	Dimensión 1. Funciones	5	4	3	2	1
1	Las relaciones conflictivas entre compañeros de su área dificultan cumplir adecuadamente su función dentro de la institución.					
2	La tarea que ejecuta en su área de trabajo es eficiente.					
3	Cumple eficientemente con los requerimientos del jefe de su área.					
4	Tiene dificultades para cumplir con sus tareas por falta de conocimiento?					
5	En el desarrollo de sus tareas tiene amplia libertad para ejecutarlo a como usted piensa resolverlo?					
6	Considera excesivo las tareas que le encomiendan?					
7	Cree que su función es importante dentro de la institución?					
8	Considera sus funciones monótonas y aburridas?					
9	Considera que en su área es propicio emplear otras capacidades?					



	<b>Dimensión 2. Comportamiento</b>					
10	Siente que sus habilidades laborales son valoradas por la institución.					
11	Siente su comportamiento es el adecuado frente a la tarea que se le encomienda.					
12	Considera el nivel de compromiso de sus compañeros el adecuado.					
13	Resuelve los problemas relacionadas con su tarea, sin recurrir a los demás?					
14	Puede realizar un tarea, sin necesidad de estar con otras personas?.					
15	En las situaciones problemáticas del trabajo ¿tiene una actitud conciliadora?					
16	Cuando se necesita realizar una tarea grupal ¿le agrada colaborar?					
17	Impone su ideas sobre los puntos de vistas de sus compañeros?.					
18	Existe un grado de colaboración y entusiasmo con sus superiores?					
	<b>Dimensión 3. Rendimiento</b>					
19	Considera que ejecuta las tareas con eficacia y eficiencia de acuerdo a los requerimientos de la institución.					
20	Considera que existe un adecuado nivel de competencias en las áreas de trabajo					
21	Posee una adecuada capacidad de resolución cuando se presenta un problema en su área de trabajo					
22	Los errores se reportan en forma de informe para su posterior corrección?					
23	Reconoce cuando un trabajo está bien o mal?					
24	Cuando comete un error en una tarea ¿sus compañeros se burlan?					
25	Le lleva mucho tiempo realizar una tarea?					
26	Ejecuta tarea variadas?					
27	En las tareas que realiza ¿emplea los conocimientos que posee?					
28	Ayuda a sus compañeros en la solución de un problema?					

# Certificado de validez

## Certificado de validez de instrumento que mide

**“La ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021”**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
				Si	No	Si	No	Si	No	
LEY SERVIR	Reforma de los servidores públicos.	Planificación Sistemas laborales	1. El sector público ha carecido de una planificación y dirección adecuada haciéndola complicada.	✓		✓		✓		
		Diferentes Sistemas laborales	2. Los diferentes sistemas laborales que se hallan al interior de la administración son causa de los problemas en la gestión pública	✓		✓		✓		
		Alteración de principios laborales	3. Considera como consecuencias de la mala gestión las alteraciones de los principios de administración pública en el sistema de remuneraciones.	✓		✓		✓		
		Derechos	4. La Reforma toma en cuenta los derechos de los servidores?	✓		✓		✓		
		administración pública	5. Existe alteraciones de los principios de administración pública en las contrataciones temporales?	✓		✓		✓		
		Reformas	6. Considera que las reformas dentro del sistema, han tenido consecuencias satisfactorias para la ciudadanía?	✓		✓		✓		
		Leyes	7. Falta de leyes que resguarden el trabajo que se desarrolla para en el Estado peruano?.	✓		✓		✓		
	Administración Pública.	Solución problemática.	8. El proceso administrativo un mecanismo adecuado para la solución de problemáticas al interior de las institución	✓		✓		✓		
		Norma.	9. Cree Ud., que una norma que se determina por las características del Estado es la administración.	✓		✓		✓		
		Competencia.	10. La administración penitenciaria fomenta la competencia de los servidores públicos en la institución.	✓		✓		✓		
		Capacitaciones	11. La administración penitenciaria fomenta las capacitaciones de los	✓		✓		✓		

			servidores de la institución?.							
		Gestión del Estado	12. Considera que el proceso administrativo fortalece la gestión del Estado y profesionaliza la carrera de los servidores?	✓		✓		✓		
		Bienestar social	13. Una administración pública sólida puede tener una comunidad de servidores con progreso e incremento del bienestar social?	✓		✓		✓		
		Recursos humanos	14. Considera que la administración pública en la institución gestiona adecuadamente los recursos humanos?.	✓		✓		✓		
	Gestión Pública	Procedimientos	15. Cree Ud., que se debe ofrecer especial importancia a los procedimientos para alcanzar los servicios no atendidos a la ciudadanía	✓		✓		✓		
		Gestionar.	16. La institución gestiona mecanismos adecuados que permiten darle la relevancia del caso al cliente.	✓		✓		✓		
		Toma de decisiones	17. La conciliación de las tareas con la administración institucional favorece a la toma de decisiones en favor del logro institucional?	✓		✓		✓		
		Flexibilidad y control	18. Considera que los principios de equilibrio entre flexibilidad y control de la gestión se cumplen en su área de desarrollo?.	✓		✓		✓		
		Sistemas de información	19. Los sistemas de información cumplen con la finalidad de convertirlos en información útil para la toma de decisiones en su área?	✓		✓		✓		
		Eficiencia	20. Considera que la eficiencia es el fundamento principal de la política de gestión pública por el cual el Estado genera mayor valor público a través de un uso racional de los recursos con los que cuenta?.	✓		✓		✓		
		Seguimiento	21. Se cumple el seguimiento para verificar que una tarea se ha llevado a cabo como se había previsto dentro de	✓		✓		✓		

		Toma de decisiones.	22. La conciliación de las tareas con la administración institucional favorece a la toma de decisiones en favor del logro institucional.	✓		✓		✓		
		Mejoras salariales.	23. Siente que las mejoras de los tipos y escalas salariales estuvieron muy paralizadas a través de los años.	✓		✓		✓		
		Nivel de Competencia	24. Cree que con la ley SERVIR se dio el primer paso para intentar elevar el nivel de competencia de los servidores públicos.	✓		✓		✓		
		Sueldos diferentes.	25. Existen sueldos diferentes a las actividades que realizan lo cual origina desmotivación en los servidores públicos.	✓		✓		✓		
		Remuneraciones equitativas	26. Cree que el Estado debe ejecutar un Sistema Único de Remuneraciones para aquellos que se mantienen en planilla, de esta forma reciban remuneraciones equitativas?	✓		✓		✓		
		Beneficios justos	27. ¿Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con la labor que realiza en la institución?	✓		✓		✓		
		Sueldos bajos	28. Existe desmotivación en los servidores, como consecuencia que reciben sueldos por debajo del nivel del régimen CAS?	✓		✓		✓		
Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
				Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL	Funciones	Relaciones conflictivas,	1. Las relaciones conflictivas entre compañeros de su área dificultan cumplir adecuadamente su función dentro de la institución.	✓		✓		✓		
		Tarea.	2. La tarea que ejecuta en su área de trabajo es eficiente.	✓		✓		✓		
		Eficiencia.	3. Cumple eficientemente con los requerimientos del jefe de su área.	✓		✓		✓		
			4. Tiene dificultades para cumplir con sus tareas por falta de conocimiento?	✓		✓		✓		



	Libertad de ejecutar. Tareas Funciones. Capacidades.	5. En el desarrollo de sus tareas tiene amplia libertad para ejecutarlo a como usted piensa resolverlo?	✓		✓		✓		
		6. Considera excesivo las tareas que le encomiendan?	✓		✓		✓		
		7. Cree que su función es importante dentro de la institución?	✓		✓		✓		
		8. Considera sus funciones monótonas y aburridas?	✓		✓		✓		
	Comportamiento	9. Considera que en su área es propicio emplear otras capacidades?	✓		✓		✓		
		10. Siente que sus habilidades laborales son valoradas por la institución.	✓		✓		✓		
		11. Siente su comportamiento es el adecuado frente a la tarea que se le encomienda.	✓		✓		✓		
		12. Considera el nivel de compromiso de sus compañeros el adecuado.	✓		✓		✓		
		13. Resuelve los problemas relacionadas con su tarea, sin recurrir a los demás?	✓		✓		✓		
		14. Puede realizar un tarea, sin necesidad de estar con otras personas?.	✓		✓		✓		
		15. En las situaciones problemáticas del trabajo ¿tiene una actitud conciliadora?	✓		✓		✓		
		16. Cuando se necesita realizar una tarea grupal ¿le agrada colaborar?	✓		✓		✓		
		17. Impone su ideas sobre los puntos de vistas de sus compañeros?.	✓		✓		✓		
		18. Existe un grado de colaboración y entusiasmo con sus superiores?	✓		✓		✓		
	Rendimiento	19. Considera que ejecuta las tareas con eficacia y eficiencia de acuerdo a los requerimientos de la institución.	✓		✓		✓		
		20. Considera que existe un adecuado nivel de competencias en las áreas de trabajo	✓		✓		✓		
		21. Posee una adecuada capacidad de resolución cuando se presenta un	✓		✓		✓		

		problema en su área de trabajo							
	Informe errores	22. Los errores se reportan en forma de informe para su posterior corrección?	✓		✓		✓		
	Trabajo	23. Reconoce cuando un trabajo está bien o mal?	✓		✓		✓		
	Error laboral	24. Cuando comete un error en una tarea ¿sus compañeros se burlan?	✓		✓		✓		
	Mucho tiempo.	25. Le lleva mucho tiempo realizar una tarea?	✓		✓		✓		
	Tareas diversas.	26. Ejecuta tarea variadas?	✓		✓		✓		
	Conocimientos previos.	27. En las tareas que realiza ¿emplea los conocimientos que posee?	✓		✓		✓		
	Ayuda	28. Ayuda a sus compañeros en la solución de un problema?	✓		✓		✓		

Observaciones: (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (✓)

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.:

Alonso Ortiz Rucels

DNI N° 10161838

Especialidad del validador:

Especialista Penal

Pertinencia<sup>1</sup>: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia<sup>2</sup>: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad<sup>3</sup>: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems son suficientes para medir la dimensión.

22 de Mayo del 2021



Firma del validador

C.A.C 51488

### Certificado de validez de instrumento que mide

**“La ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021”**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
				Si	No	Si	No	Si	No	
LEY SERVIR	Reforma de los servidores públicos.	Planificación Sistemas laborales	1. El sector público ha carecido de una planificación y dirección adecuada haciéndola complicada.	X		X		X		
		Diferentes Sistemas laborales	2. Los diferentes sistemas laborales que se hallan al interior de la administración son causa de los problemas en la gestión pública	X		X		X		
		Alteración de principios laborales	3. Considera como consecuencias de la mala gestión las alteraciones de los principios de administración pública en el sistema de remuneraciones.	X		X		X		
		Derechos	4. La Reforma toma en cuenta los derechos de los servidores?	X		X		X		
		administración pública	5. Existe alteraciones de los principios de administración pública en las contrataciones temporales?	X		X		X		
		Reformas	6. Considera que las reformas dentro del sistema, han tenido consecuencias satisfactorias para la ciudadanía?	X		X		X		
		Leyes	7. Falta de leyes que resguarden el trabajo que se desarrolla para en el Estado peruano?	X		X		X		
	Administración Pública.	Solución problemática.	8. El proceso administrativo un mecanismo adecuado para la solución de problemáticas al interior de las institución	X		X		X		
		Norma.	9. Cree Ud., que una norma que se determina por las características del Estado es la administración.	X		X		X		
		Competencia.	10. La administración penitenciaria fomenta la competencia de los servidores públicos en la institución.	X		X		X		
		Capacitaciones	11. La administración penitenciaria fomenta las capacitaciones de los	X		X		X		

			servidores de la institución?							
		Gestión del Estado	12. Considera que el proceso administrativo fortalece la gestión del Estado y profesionaliza la carrera de los servidores?	X		X		X		
		Bienestar social	13. Una administración pública sólida puede tener una comunidad de servidores con progreso e incremento del bienestar social?	X		X		X		
		Recursos humanos	14. Considera que la administración pública en la institución gestiona adecuadamente los recursos humanos?	X		X		X		
	Gestión Pública	Procedimientos	15. Cree Ud., que se debe ofrecer especial importancia a los procedimientos para alcanzar los servicios no atendidos a la ciudadanía	X		X		X		
		Gestionar.	16. La institución gestiona mecanismos adecuados que permiten darle la relevancia del caso al cliente.	X		X		X		
		Toma de decisiones	17. La conciliación de las tareas con la administración institucional favorece a la toma de decisiones en favor del logro institucional?	X		X		X		
		Flexibilidad y control	18. Considera que los principios de equilibrio entre flexibilidad y control de la gestión se cumplen en su área de desarrollo?	X		X		X		
		Sistemas de información	19. Los sistemas de información cumplen con la finalidad de convertirlos en información útil para la toma de decisiones en su área?	X		X		X		
		Eficiencia	20. Considera que la eficiencia es el fundamento principal de la política de gestión pública por el cual el Estado genera mayor valor público a través de un uso racional de los recursos con los que cuenta?	X		X		X		
		Seguimiento	21. Se cumple el seguimiento para verificar que una tarea se ha llevado a cabo como se había previsto dentro de	X		X		X		



			un determinado periodo de tiempo?							
		Toma de decisiones.	22. La conciliación de las tareas con la administración institucional favorece a la toma de decisiones en favor del logro institucional.	X		X		X		
		Mejoras salariales.	23. Siente que las mejoras de los tipos y escalas salariales estuvieron muy paralizadas a través de los años.	X		X		X		
		Nivel de Competencia	24. Cree que con la ley SERVIR se dio el primer paso para intentar elevar el nivel de competencia de los servidores públicos.	X		X		X		
		Sueldos diferentes.	25. Existen sueldos diferentes a las actividades que realizan lo cual origina desmotivación en los servidores públicos.	X		X		X		
		Remuneraciones equitativas	26. Cree que el Estado debe ejecutar un Sistema Único de Remuneraciones para aquellos que se mantienen en planilla, de esta forma recibirán remuneraciones equitativas?	X		X		X		
		Beneficios justos	27. ¿Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con la labor que realiza en la institución?	X		X		X		
		Sueldos bajos	28. Existe desmotivación en los servidores, como consecuencia que reciben sueldos por debajo del nivel del régimen CAS?	X		X		X		
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
				Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL	Funciones	Relaciones conflictivas.	1. Las relaciones conflictivas entre compañeros de su área dificultan cumplir adecuadamente su función dentro de la institución.	X		X		X		
		Tarea.	2. La tarea que ejecuta en su área de trabajo es eficiente.	X		X		X		
		Eficiencia.	3. Cumple eficientemente con los requerimientos del jefe de su área.	X		X		X		
			4. Tiene dificultades para cumplir con sus tareas por falta de conocimiento?	X		X		X		

		Libertad de ejecutar.	5. En el desarrollo de sus tareas tiene amplia libertad para ejecutarlo a como usted piensa resolverlo?	X		X		X		
		Tareas	6. Considera excesivo las tareas que le encomiendan?	X		X		X		
		Funciones.	7. Cree que su función es importante dentro de la institución?	X		X		X		
			8. Considera sus funciones monótonas y aburridas?	X		X		X		
	Comportamiento	Capacidades.	9. Considera que en su área es propicio emplear otras capacidades?	X		X		X		
		Habilidades.	10. Siente que sus habilidades laborales son valoradas por la institución.	X		X		X		
		Comportamiento adecuado.	11. Siente su comportamiento es el adecuado frente a la tarea que se le encomienda.	X		X		X		
		Compromiso.	12. Considera el nivel de compromiso de sus compañeros el adecuado.	X		X		X		
		Resolución problemas	13. Resuelve los problemas relacionadas con su tarea, sin recurrir a los demás?	X		X		X		
		Trabajo personal	14. Puede realizar un tarea, sin necesidad de estar con otras personas?	X		X		X		
		Buena actitud	15. En las situaciones problemáticas del trabajo ¿tiene una actitud conciliadora?	X		X		X		
		Tarea grupal	16. Cuando se necesita realizar una tarea grupal ¿le agrada colaborar?	X		X		X		
		Imposición de ideas	17. Impone su ideas sobre los puntos de vistas de sus compañeros?	X		X		X		
		Colaboración	18. Existe un grado de colaboración y entusiasmo con sus superiores?	X		X		X		
	Rendimiento	Eficacia y eficiencia.	19. Considera que ejecuta las tareas con eficacia y eficiencia de acuerdo a los requerimientos de la institución.	X		X		X		
		Nivel de competencia	20. Considera que existe un adecuado nivel de competencias en las áreas de trabajo	X		X		X		
		Resolución.	21. Posee una adecuada capacidad de resolución cuando se presenta un	X		X		X		

**Certificado de validez de instrumento que mide**

**“La ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021”**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
				Si	No	Si	No	Si	No	
LEY SERVIR	Reforma de los servidores públicos.	Planificación Sistemas laborales	1. El sector público ha carecido de una planificación y dirección adecuada haciéndola complicada.	✓		✓		✓		
		Diferentes Sistemas laborales	2. Los diferentes sistemas laborales que se hallan al interior de la administración son causa de los problemas en la gestión pública	✓		✓		✓		
		Alteración de principios laborales	3. Considera como consecuencias de la mala gestión las alteraciones de los principios de administración pública en el sistema de remuneraciones.	✓		✓		✓		
		Derechos	4. La Reforma toma en cuenta los derechos de los servidores?	✓		✓		✓		
		administración pública	5. Existe alteraciones de los principios de administración pública en las contrataciones temporales?	✓		✓		✓		
		Reformas	6. Considera que las reformas dentro del sistema, han tenido consecuencias satisfactorias para la ciudadanía?	✓		✓		✓		
		Leyes	7. Falta de leyes que resguarden el trabajo que se desarrolla para en el Estado peruano?	✓		✓		✓		
	Administración Pública.	Solución problemática.	8. El proceso administrativo un mecanismo adecuado para la solución de problemáticas al interior de las institución	✓		✓		✓		
		Norma.	9. Cree Ud., que una norma que se determina por las características del Estado es la administración.	✓		✓		✓		
		Competencia.	10. La administración penitenciaria fomenta la competencia de los servidores públicos en la institución.	✓		✓		✓		
		Capacitaciones	11. La administración penitenciaria fomenta las capacitaciones de los	✓		✓		✓		

[illegible]



			un determinado período de tiempo?							
		Toma de decisiones.	22. La conciliación de las tareas con la administración institucional favorece a la toma de decisiones en favor del logro institucional.	✓		✓		✓		
		Mejoras salariales.	23. Siente que las mejoras de los tipos y escalas salariales estuvieron muy paralizadas a través de los años.	✓		✓		✓		
		Nivel de Competencia	24. Cree que con la ley SERVIR se dio el primer paso para intentar elevar el nivel de competencia de los servidores públicos.	✓		✓		✓		
		Sueldos diferentes.	25. Existen sueldos diferentes a las actividades que realizan lo cual origina desmotivación en los servidores públicos.	✓		✓		✓		
		Remuneraciones equitativas	26. Cree que el Estado debe ejecutar un Sistema Único de Remuneraciones para aquellos que se mantienen en planilla, de esta forma reciban remuneraciones equitativas?	✓		✓		✓		
		Beneficios justos	27. ¿Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con la labor que realiza en la institución?	✓		✓		✓		
		Sueldos bajos	28. Existe desmotivación en los servidores, como consecuencia que reciben sueldos por debajo del nivel del régimen CAS?	✓		✓		✓		
Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
				Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL	Funciones	Relaciones conflictivas.	1. Las relaciones conflictivas entre compañeros de su área dificultan cumplir adecuadamente su función dentro de la institución.	✓		✓		✓		
		Tarea.	2. La tarea que ejecuta en su área de trabajo es eficiente.	✓		✓		✓		
		Eficiencia.	3. Cumple eficientemente con los requerimientos del jefe de su área.	✓		✓		✓		
			4. Tiene dificultades para cumplir con sus tareas por falta de conocimiento?	✓		✓		✓		

			problema en su área de trabajo							
	Informe errores	22. Los errores se reportan en forma de informe para su posterior corrección?	X		X		X			
	Trabajo	23. Reconoce cuando un trabajo está bien o mal?	X		X		X			
	Error laboral	24. Cuando comete un error en una tarea ¿sus compañeros se burlan?	X		X		X			
	Mucho tiempo.	25. Le lleva mucho tiempo realizar una tarea?	X		X		X			
	Tareas diversas.	26. Ejecuta tarea variadas?	X		X		X			
	Conocimientos previos.	27. En las tareas que realiza ¿emplea los conocimientos que posee?	X		X		X			
	Ayuda	28. Ayuda a sus compañeros en la solución de un problema?	X		X		X			

Observaciones: (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.: Aron Vencesbetorix Rodríguez Romero DNI N° 10096442

Especialidad del validador: especialista penal

Pertinencia<sup>1</sup>: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia<sup>2</sup>: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad<sup>3</sup>: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems son suficientes para medir la dimensión.

22 de mayo del 2021

Aron V. Rodríguez Romero

4803A00

Firma del validador

		Libertad de ejecutar.	5. En el desarrollo de sus tareas tiene amplia libertad para ejecutarlo a como usted piensa resolverlo?	✓		✓		✓		
		Tareas	6. Considera excesivo las tareas que le encomiendan?	✓		✓		✓		
		Funciones.	7. Cree que su función es importante dentro de la institución?	✓		✓		✓		
			8. Considera sus funciones monótonas y aburridas?	✓		✓		✓		
		Capacidades.	9. Considera que en su área es propicio emplear otras capacidades?	✓		✓		✓		
	Comportamiento	Habilidades.	10. Siente que sus habilidades laborales son valoradas por la institución.	✓		✓		✓		
		Comportamiento adecuado.	11. Siente su comportamiento es el adecuado frente a la tarea que se le encomienda.	✓		✓		✓		
		Compromiso.	12. Considera el nivel de compromiso de sus compañeros el adecuado.	✓		✓		✓		
		Resolución problemas	13. Resuelve los problemas relacionadas con su tarea, sin recurrir a los demás?	✓		✓		✓		
		Trabajo personal	14. Puede realizar un tarea, sin necesidad de estar con otras personas?	✓		✓		✓		
		Buena actitud	15. En las situaciones problemáticas del trabajo ¿tiene una actitud conciliadora?	✓		✓		✓		
		Tarea grupal	16. Cuando se necesita realizar una tarea grupal ¿le agrada colaborar?	✓		✓		✓		
		Imposición de ideas	17. Impone su ideas sobre los puntos de vistas de sus compañeros?	✓		✓		✓		
		Colaboración	18. Existe un grado de colaboración y entusiasmo con sus superiores?	✓		✓		✓		
	Rendimiento	Eficacia y eficiencia.	19. Considera que ejecuta las tareas con eficacia y eficiencia de acuerdo a los requerimientos de la institución.	✓		✓		✓		
		Nivel de competencia	20. Considera que existe un adecuado nivel de competencias en las áreas de trabajo	✓		✓		✓		
		Resolución.	21. Posee una adecuada capacidad de resolución cuando se presenta un	✓		✓		✓		

[illegible]

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable después de corregir ( )

No applicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.:

DNI Nº 09749200

**Especialidad del validador:**

22 de Mayo del 2021.

**Pertinencia<sup>1</sup>:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia<sup>2</sup>:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**Claridad<sup>3</sup>:** Se entiende sin dificultad el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems son suficientes para medir la dimensión.

**Mg. Jaime Valera Duran**  
JEFE RECURSOS HUMANOS  
E.P. ANCON II

Firma del validador



# BASE DE DATOS

## VARIABLE LEY SERVIR

Encuestados	REFORMA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS							ADMINISTRACIÓN PÚBLICA							GESTIÓN PÚBLICA							SISTEMA DE COMPENSACIONES						
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28
1	3	4	2	4	3	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	4	4	3	4	1	3
2	4	3	5	2	3	5	4	1	3	3	1	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	5	4
3	5	5	5	1	5	4	4	3	3	4	4	4	1	4	5	3	4	5	5	4	3	3	2	3	3	5	3	5
4	3	3	3	1	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	3	2	4	4	4	1	4
5	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	3	4	5	4	4	5	4	5	5	3	1	3
6	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	3	5
7	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	1	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3
8	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4
9	4	5	3	3	5	4	2	1	4	1	3	2	3	4	1	2	5	3	2	1	1	3	1	5	1	2	2	2
10	4	3	1	3	2	2	2	5	2	3	2	1	2	3	2	3	5	4	1	1	2	5	4	4	3	4	2	1
11	2	1	5	3	3	2	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	2	1	4	1	4	2	5	3	3	5
12	3	2	5	1	4	2	4	1	1	1	5	1	4	3	4	1	4	3	2	4	2	4	4	4	5	2	3	5
13	3	1	4	4	5	2	5	1	4	2	1	1	3	2	2	5	2	4	1	1	1	1	2	1	2	4	2	3
14	3	3	2	2	4	1	1	5	4	1	3	4	1	2	1	2	5	3	3	1	5	4	3	1	5	5	4	1
15	1	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
16	4	5	5	2	5	3	3	5	3	3	4	3	5	2	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1
17	4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3
18	1	1	3	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	5	3	3	3	3	2	2	1	2
19	2	3	3	1	1	1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	1	3	2	1	2	3	4	4	4	4	3	2	2
20	3	4	2	4	3	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	4	4	3	4	1	3
21	4	3	5	2	3	5	4	1	3	3	1	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	5	4
22	5	5	5	1	5	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	2	3	3	5	3
23	3	3	3	1	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	3	2	4	4	1	4
24	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	3	4	5	4	4	5	4	5	5	3	1	3
25	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	3	5
26	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	1	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3
27	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4
28	4	5	3	3	5	4	2	1	4	1	3	2	3	4	1	2	5	3	2	1	1	3	1	5	1	2	2	2
29	4	3	1	3	2	2	2	5	2	3	2	1	2	3	2	3	5	4	1	1	2	5	4	4	3	4	2	1
30	2	1	5	3	3	2	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	2	1	4	1	4	2	5	3	3	5
31	3	2	5	1	4	2	4	1	1	1	5	1	4	3	4	1	4	3	2	4	2	4	4	4	5	2	3	5
32	3	1	4	4	5	2	5	1	4	2	1	1	3	2	2	5	2	4	1	1	1	1	2	1	2	4	2	3
33	3	3	2	2	4	1	1	5	4	1	3	4	1	2	1	2	5	3	3	1	5	4	3	1	5	5	4	1
34	1	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
35	4	5	5	2	5	3	3	5	3	3	4	3	5	2	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1

36	4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3
37	1	1	3	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	5	3	3	3	3	2	2	1	2
38	2	3	3	1	1	1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	1	3	2	1	2	3	4	4	4	4	3	2	2
39	3	4	2	4	3	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	4	4	3	4	1	3
40	4	3	5	2	3	5	4	1	3	3	1	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	5	4
41	5	5	5	1	5	4	4	3	3	4	4	4	1	4	5	3	4	5	5	4	3	3	2	3	3	5	3	5
42	3	3	3	1	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	3	2	4	4	4	1	4
43	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	3	4	5	4	4	5	4	5	5	3	1	3
44	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	3	5
45	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	1	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3
46	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4
47	4	5	3	3	5	4	2	1	4	1	3	2	3	4	1	2	5	3	2	1	1	3	1	5	1	2	2	2
48	4	3	1	3	2	2	2	5	2	3	2	1	2	3	2	3	5	4	1	1	2	5	4	4	3	4	2	1
49	2	1	5	3	3	2	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	2	1	4	1	4	2	5	3	3	5
50	3	2	5	1	4	2	4	1	1	1	5	1	4	3	4	1	4	3	2	4	2	4	4	4	5	2	3	5
51	3	1	4	4	5	2	5	1	4	2	1	1	3	2	2	5	2	4	1	1	1	1	2	1	2	4	2	3
52	3	3	2	2	4	1	1	5	4	1	3	4	1	2	1	2	5	3	3	1	5	4	3	1	5	5	4	1
53	1	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
54	4	5	5	2	5	3	3	5	3	3	4	3	5	2	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1
55	4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3
56	1	1	3	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	5	3	3	3	3	2	2	1	2
57	2	3	3	1	1	1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	1	3	2	1	2	3	4	4	4	4	3	2	2
58	4	3	5	2	3	5	4	1	3	3	1	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	5	4
59	5	5	5	1	5	4	4	3	3	4	4	4	1	4	5	3	4	5	5	4	3	3	2	3	3	5	3	5
60	3	3	3	1	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	3	2	4	4	4	1	4
61	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	3	4	5	4	4	5	4	5	5	3	1	3
62	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	3	5
63	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	1	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3
64	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4
65	4	5	3	3	5	4	2	1	4	1	3	2	3	4	1	2	5	3	2	1	1	3	1	5	1	2	2	2
66	4	3	1	3	2	2	2	5	2	3	2	1	2	3	2	3	5	4	1	1	2	5	4	4	3	4	2	1
67	2	1	5	3	3	2	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	2	1	4	1	4	2	5	3	3	5
68	3	2	5	1	4	2	4	1	1	1	5	1	4	3	4	1	4	3	2	4	2	4	4	4	5	2	3	5
69	3	1	4	4	5	2	5	1	4	2	1	1	3	2	2	5	2	4	1	1	1	1	2	1	2	4	2	3
70	2	3	5	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	3	2	5	2

## Confiabilidad de los instrumentos

### VARIABLE LEY SERVIR

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	95	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	95	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	28

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	60,15	190,914	,376	,876
Item2	59,82	186,787	,515	,873
Item3	59,75	180,680	,641	,869
Item4	59,93	182,984	,563	,871
Item5	59,82	186,872	,494	,873
Item6	60,37	193,363	,280	,878
Item7	59,91	187,895	,474	,874
Item8	59,98	188,595	,416	,875
Item9	60,09	186,512	,471	,874
Item10	60,02	191,234	,325	,877
Item11	60,23	186,988	,440	,874
Item12	59,83	187,546	,465	,874
Item13	59,87	185,367	,541	,872
Item14	60,02	186,127	,571	,872
Item15	60,44	194,505	,248	,879
Item16	59,85	186,425	,491	,873
Item17	60,09	191,151	,382	,876
Item18	60,12	190,742	,350	,877
Item19	60,09	190,746	,335	,877
Item20	60,05	193,923	,258	,879
Item21	60,04	192,807	,329	,877
Item22	60,01	194,585	,227	,879
Item23	59,98	192,595	,334	,877
Item24	60,14	195,162	,201	,880
Item25	60,15	190,914	,376	,876
Item26	59,82	186,787	,515	,873
Item27	59,75	180,680	,641	,869
Item28	59,93	182,984	,563	,871

## VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	95	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	95	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	28

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	68,53	246,784	,486	,900
Item2	68,20	244,906	,558	,899
Item3	68,28	241,312	,593	,898
Item4	68,40	244,434	,505	,900
Item5	68,23	245,584	,510	,900
Item6	68,69	244,831	,538	,899
Item7	68,34	245,290	,539	,899
Item8	68,36	243,615	,545	,899
Item9	68,51	244,593	,516	,900
Item10	68,52	247,529	,445	,901
Item11	68,67	246,392	,461	,901
Item12	68,54	250,570	,371	,903
Item13	68,55	249,825	,386	,902
Item14	68,57	245,695	,536	,900
Item15	68,79	249,466	,403	,902
Item16	68,47	248,060	,452	,901
Item17	68,64	250,445	,391	,902
Item18	68,63	246,980	,473	,901
Item19	68,54	246,485	,475	,901
Item20	68,49	250,763	,369	,903
Item21	68,40	249,689	,414	,902
Item22	68,56	251,866	,337	,903
Item23	68,41	249,394	,413	,902
Item24	68,56	247,356	,455	,901
Item25	68,53	246,784	,486	,900
Item26	68,20	244,906	,558	,899
Item27	68,28	241,312	,593	,898
Item28	68,40	244,434	,505	,900

### Prueba de Normalidad

		Ley_Servir	Reforma_de_los_servi dores_públicos	servidores	Administración_Públic a	Gestión_Pública	Sistema_de_compens aciones	Desempeño_Docente	Funciones	Comportamiento	Rendimiento
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	12,20	1,95	2,32	1,78	6,15	59,82	15,51	5,27	9,76	7,09
	Desv. Desviación	5,170	,957	1,286	1,097	2,907	13,615	4,312	1,780	2,822	2,310
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,149	,221	,211	,227	,168	,085	,091	,144	,096	,127
	Positivo	,122	,139	,118	,191	,111	,075	,089	,122	,096	,127
	Negativo	-,149	-,221	-,211	-,227	-,168	-,085	-,091	-,144	-,094	-,096
Estadístico de prueba		,149	,221	,211	,227	,168	,085	,091	,144	,096	,127
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,004 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

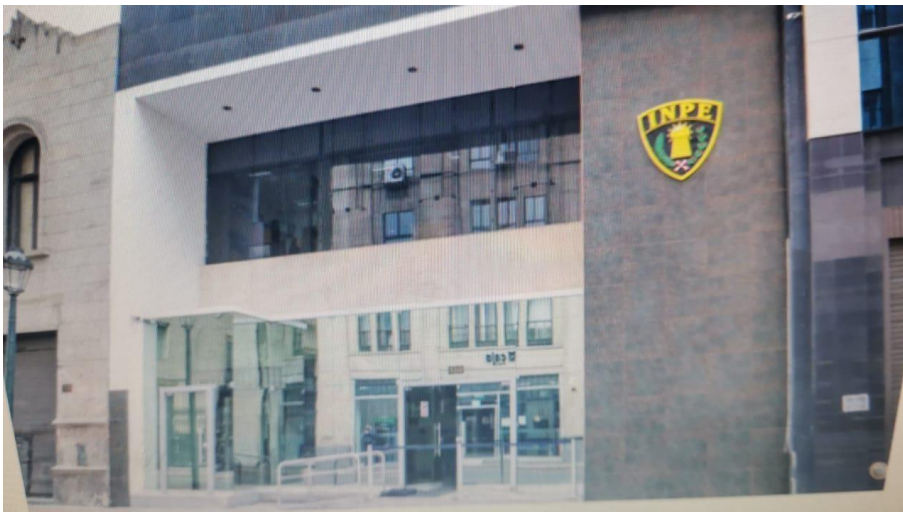
c. Corrección de significación de Lilliefors.

Para la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov, pues el tamaño de la muestra resulto ser mayor a 50 participantes, de acuerdo a los valores obtenidos estos resultan ser menores a 0.05, lo cual evidencia que se está frente a una distribución no paramétrica, de manera que se aplicó la prueba de correlación de Spearman.

## **Informe La ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021**

El presente informe se realizó en la sede central del Inpe, así como también se asistió al campo para la ubicación de la muestra y poder desarrollar el instrumento, fue observacional por las responsabilidades de los ámbitos laboral, ya que en la sede central tenemos personal destacados en campo; se pudo observar el interés de la realización del desarrollo del cuestionario de la muestra, y apreciar las opiniones tanto como el deseo del cambio hacia una mejora en la institución. Como se sabe la investigación servirá, para el análisis, así como la identificación en relación de la ley servir y el desempeño laboral. Como objetivo nos ha servido para el análisis e identificación de los principales retos, sobre el nivel adecuado de los servidores del Inpe, a su vez sirva el beneficio del servicio con calidad.

### **EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN IMAGEN DE LA SEDE CENTRAL**



**IMÁGENES DE LA PRESENTACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA LEY SERVIR y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SEDE CENTRAL DEL INPE DE LIMA – 2021**



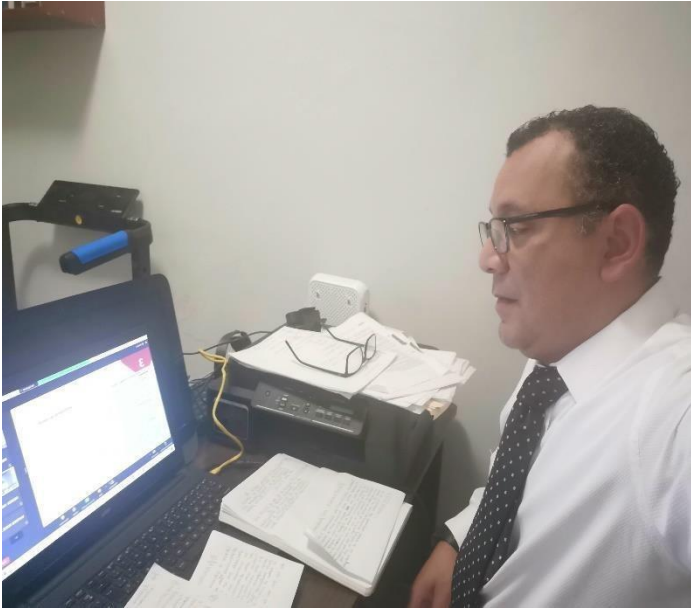




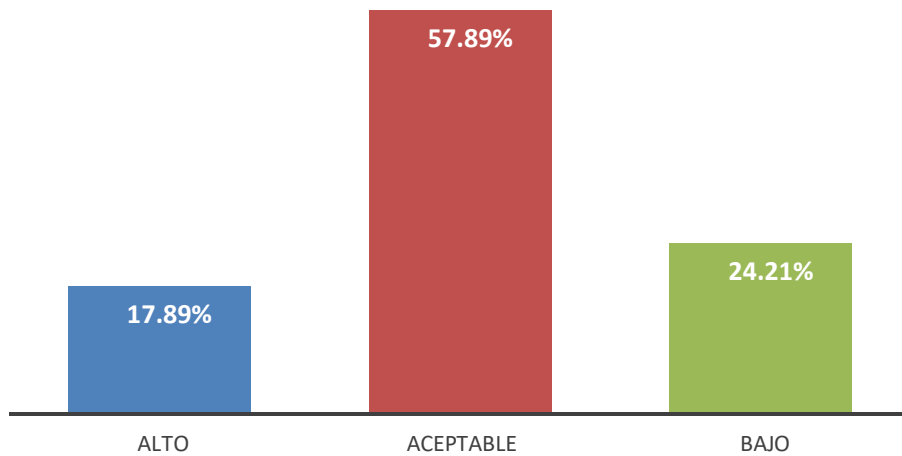






Figura 1.

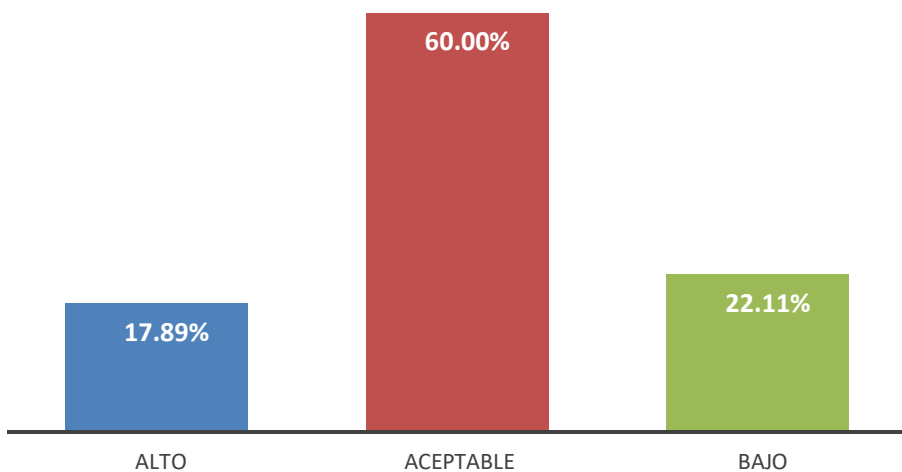
*Distribución de datos según la variable Ley Servir.*



El 57.89% nivel aceptable, el 24.21% nivel bajo y el 17.89% un nivel alto.

Figura 2.

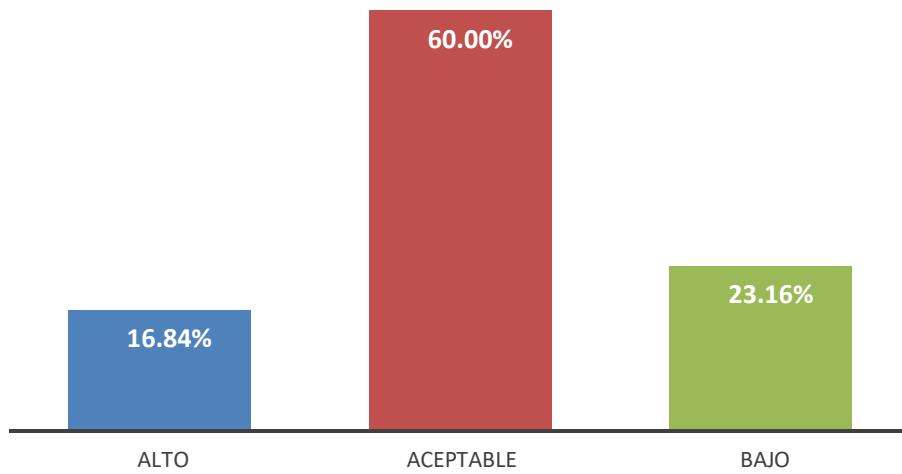
*Ley Servir según dimensión Reforma de los servidores públicos.*



El 60.00% nivel aceptable, el 22.11% en un nivel bajo y el 17.89% en un nivel alto.

Figura 3.

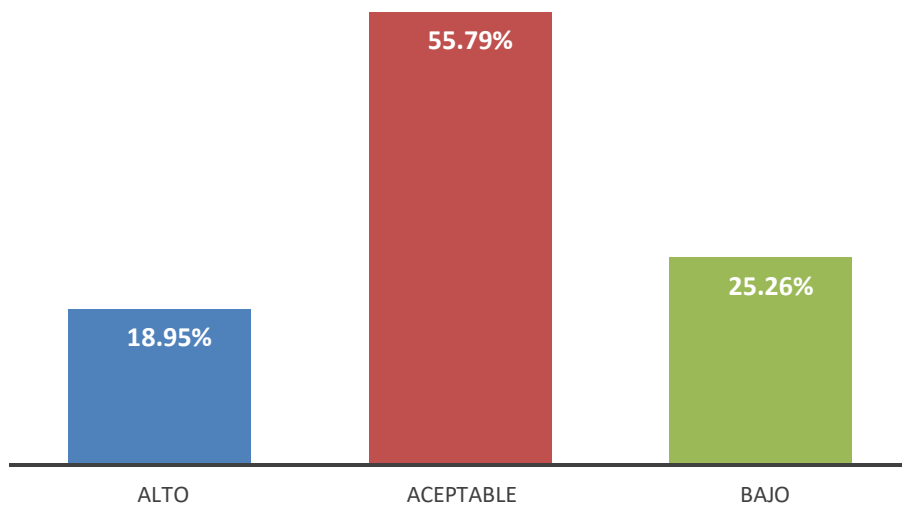
Ley Servir según dimensión administración pública



El 60.00% en la dimensión administración pública aceptable, el 23.16% nivel bajo y solo el 16.84% nivel alto.

Figura 4.

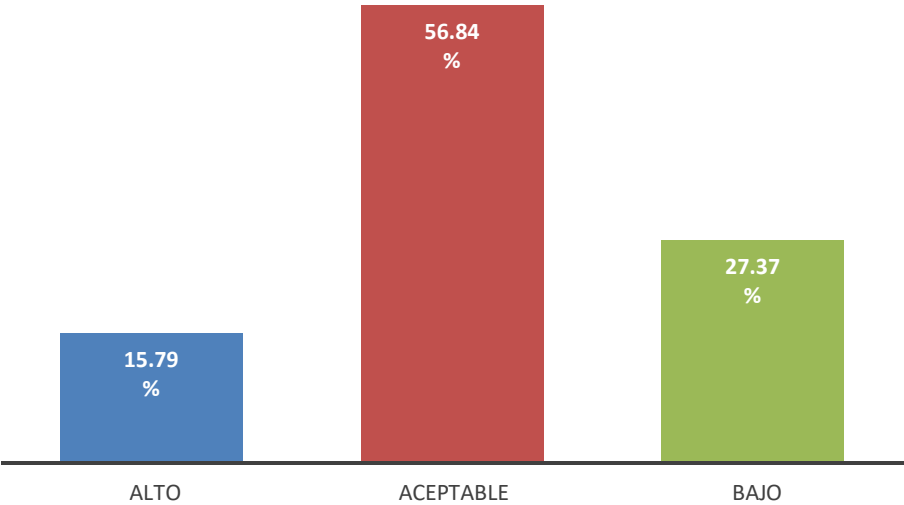
*Ley Servir según dimensión gestión pública.*



El 55.79% nivel aceptable, el 25.26% nivel bajo y el 18.95% nivel alto.

Figura 5.

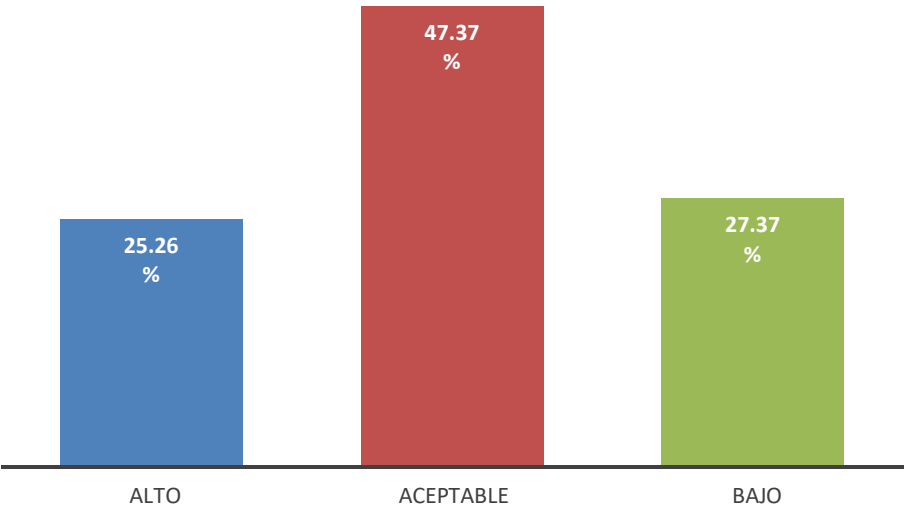
*Ley Servir según dimensión sistema de compensaciones*



El 56.84% nivel aceptable, el 27.37% nivel bajo y el 15.79% un nivel alto.

Figura 6.

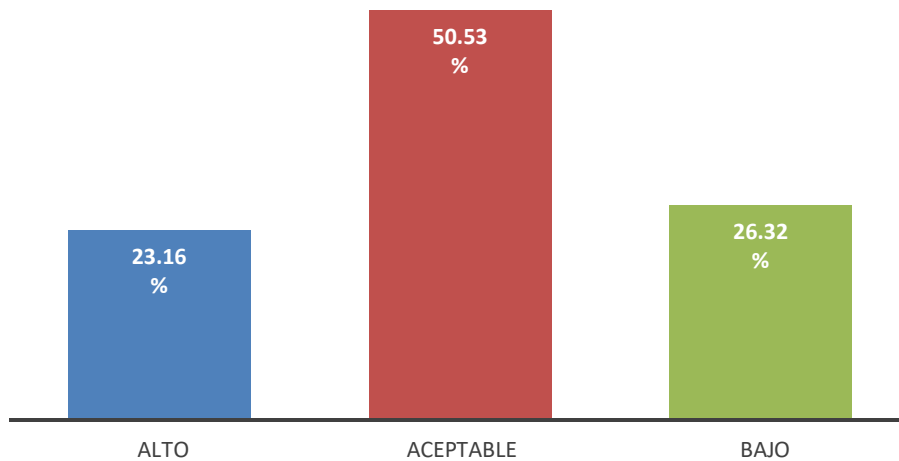
*Distribución de datos según la variable desempeño laboral.*



Se Puede observar que el desempeño laboral se presenta en un nivel aceptable en el 47.37%, en un nivel bajo en el 27.37% y en un nivel alto en el 25.26%.

Figura 7.

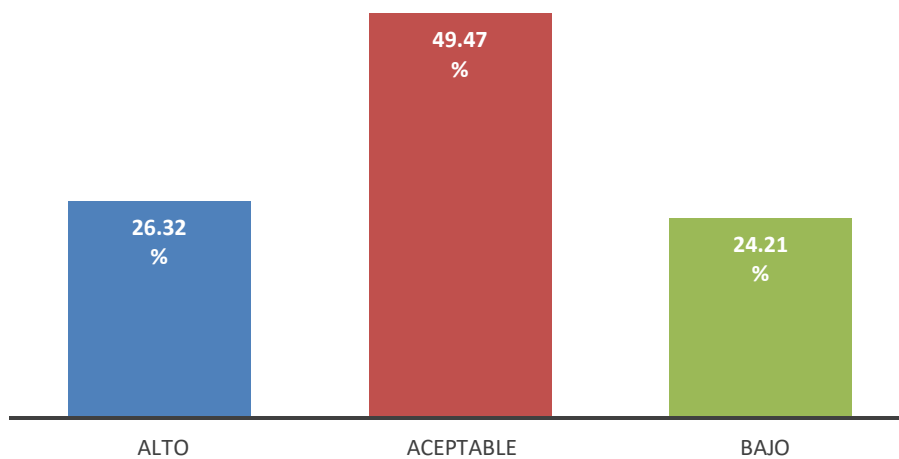
*Desempeño laboral según dimensión funciones.*



En un nivel aceptable en el 50.53%, en un nivel bajo en el 26.32% y en un nivel alto en el 23.16%.

Figura 8.

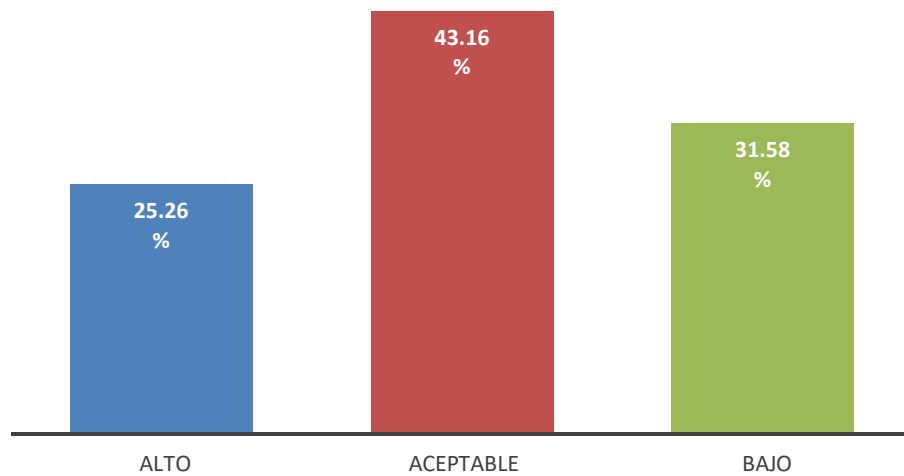
*Desempeño laboral según dimensión comportamiento*



En el 49.47%, en un nivel alto en el 26.32% y en un nivel bajo en el 24.21%.

Figura 9.

*Desempeño laboral según dimensión rendimiento.*



En un nivel aceptable en el 43.216%, en un nivel bajo en el 31.58% y en un nivel alto en el 25.26%.